

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Демидовский детский сад».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

* Мокрищевой Валентины Григорьевны (далее – работодатель);
* работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Колодченко Ларисы Яковлевны

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2021 года включительно.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

**II.ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГОДОГОВОРа**

2. Стороны договорились:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка ***(Приложение №1****)*, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.2.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам- молодым специалистам.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.9. Уведомление в выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату (в пределах фонда оплаты труда) по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, при наличии денежных средств у организации, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности) согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации*.*

3.2. Для руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основание ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое урегулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, определенные стороны условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Периоды введения карантина по санитарно-эпидемиологическим нормам и отмены занятий для воспитанников, являются для работников организации рабочим временем. В этот период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени.

3.8. В период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях указанных в перечне Приложения № 7 к коллективному договору, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.12. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

 Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.17. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в коллективном договоре и не может быть ниже продолжительности, определённой статьей 119 ТК РФ.

3.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.20. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска, в пределах фонда оплаты труда организации, в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка в семье (мужу) – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника –3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю и заместителю председателя выборного органа первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней за общественную работу;

- при работе без больничных листов – до 3 календарных дней за полный отработанный период;

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

-родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

-для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

-тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;

-участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.24.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.24.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.24.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.24.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.24.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.24.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.24.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.24.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.25. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.25.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.25.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.25.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в виде перечисления на заработную карту банка*.*

 Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда)*,* и др., иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с положением о [Методик](#Par79)е формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МДОУ «Сергиевский детский сад». **(Приложение №2)**

 4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.7. Из средств первичной профсоюзной организации:

- на поздравление ветеранов педагогического труда – до 1000 руб.

- не работающим пенсионерам, инвалидам - до 100 руб.

- по болезни – 3000 руб.

На поздравление к юбилею работникам ДОО

30 лет -35 лет – 1000руб.

40 лет – 45 лет -2000 руб.

50 лет – 55 лет - 3000 руб.

60 лет – 65 лет – 4000 руб.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда ст. 147 ТК РФ Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.9. В период отмены образовательного процесса для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.10. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

**V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.4. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

**VI. Охрана труда и здоровья**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда ***(Приложение №3).***

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами установленными законодательством **(*Приложения № 4 №5).***

6.1.12. Обеспечивать организацию проведения периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 213 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

 6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

 6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

 6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

 6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

 6.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ); **(Приложение №2)**

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ) ***(Приложение №1);***

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*части 14 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон коллективного договора**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

Приложение №1

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕМИДОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД»

 **1. Общие положения**

 1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Демидовский детский сад» (далее – Учреждение).

 1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 года N 448 н) и иными нормативными правовыми актами, а также Уставом ДОУ и регулируют порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

 1.3. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

 1.4. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

 1.5. Работодателем является Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Демидовский детский сад» Краснояружского района, в лице заведующего. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением.

 1.6. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

 1.7. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники Учреждения.

 **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

 2.1. Порядок приема на работу.

 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового

договора (контракта) о работе в данном Учреждении.

 2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

 2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

 Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до

полутора лет;

 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

 - лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

 - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

 - иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

 2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

 Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

 2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в Учреждении, другой у работника.

 2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

 2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- справку, выдаваемую УМВД России по Белгородской области на предмет наличия (отсутствия) судимости и (или) факта уголовного преследования, согласно статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации;

- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ);

 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний

 - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

 2.1.9. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ). При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

 2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ. Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п.5 ст.51 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

 2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

 2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

 2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

 2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

 2.1.16. На каждого работника ведётся личное дело. После увольнения работника личное дело хранится в архиве Учреждения.

 2.1.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

 - уставом Учреждения;

 - коллективным договором

 - настоящими Правилами;

 - приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;

 - должностной инструкцией работника;

 - иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

 2.2. Гарантии при приеме на работу.

 2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

 2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

 2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам связанным с беременностью или наличием детей.

 2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

 2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

 2.2.6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

 2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу

 2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

 Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

 a) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

 б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

 2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

 К числу таких причин могут относиться:

 - реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

 - изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

 2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

 2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного Учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

 2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

 2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

 2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т. д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

 2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

 2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний

и навыков в области охраны труда;

 - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

 - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 2.4. Прекращение трудового договора.

 2.4.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

 2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

 2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

 О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

 Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

 Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника.

 Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

 2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

 2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

 В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

 2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

 По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

 Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

 2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

 2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников Учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

 Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут являться:

 - реорганизация Учреждения;

 - исключение из штатного расписания некоторых должностей;

 - сокращение численности работников;

 - уменьшение количества групп;

 2.4.9. Ликвидация или реорганизация Учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

 2.4.10. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждении;

 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

 2.4.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1. ТК РФ).

 С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

 2.4.12. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

 2.4.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

 Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

 2.4.14. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник

расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и

вкладышей к ним.

**3. Основные права, обязанности**

**и ответственность сторон трудового договора**

 3.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет заведующий.

 3.2. Работник имеет право на:

 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

 4) своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;

 5) отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

 7) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

 9) участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

 13) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

 15) пользование другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

**3.3. Работник обязан:**

 1) добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

 2) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

 3) незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации,

представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т. ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

 4) бережно относиться к имуществу работодателя, в т. ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

 5) проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

 6) предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

 7) содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

 8) экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие

материальные ресурсы работодателя;

 9) соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

 10) уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

 11) выполнять другие обязанности, отнесенные уставом Учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

 3.4. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

 4) право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

 7) право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами ДОУ;

 8) право на участие в управлении ДОУ, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом ДОУ;

 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ДОУ, в том числе через органы управления и общественные организации;

 10) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

 11) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

 12) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

 Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

 3.5. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

 1) Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочих программ в соответствии с утвержденной основной образовательной программой Учреждения;

 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и

состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья,

взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

 11) соблюдать устав ДОУ, правила внутреннего трудового распорядка.

 3.5.1. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

 3.5.2. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

 3.5.3. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

 3.6. Работодатель имеет право на:

 1) управление Учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

 2) заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

 3) ведение коллективных переговоров через своих представителей и

заключение коллективных договоров;

 4) поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

 5) требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

 6) привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

 7) принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в порядке, установленном ТК РФ;

 8) реализацию иных прав, определенных уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

 3.7. Работодатель обязан:

 1) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

 2) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

 3) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

 4) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие

государственным нормативным требованиям охраны труда;

 5) снабжать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

 6) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

 7) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

 8) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

 9) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

 10) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

 11) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

 12) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

 13) в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

 14) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

 15) создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

 16) создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

 17) поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

 18) исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством РФ.

 3.8. Ответственность сторон трудового договора.

 3.8.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

 3.8.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

 3.8.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

 Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

 3.8.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

 - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

 - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

 3.8.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

 Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

 3.8.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

 Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

 3.8.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

 Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

 3.8.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

 3.8.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

 3.9. Педагогическим работникам запрещается:

 - изменять по своему усмотрению расписание занятий;

 - отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

 - удалять обучающихся с занятий.

 3.10. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

 - курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

 - хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

 **4. Рабочее время и время отдыха**

 4.1. Режим рабочего времени

 4.1.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресение).

 4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

 4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

 В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

 4.1.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

 - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

 - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

 - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

 - периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающихся, обеспечения порядка и дисциплины в течение времени, установленного для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

 К рабочему времени также относятся следующие периоды:

 - заседание педагогического совета;

 - общее собрание работников (в случаях предусмотренных законодательством);

 - родительские собрания и собрания коллектива детей.

 Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т. п., в том числе вне образовательного учреждения.

 4.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

 4.1.6. Графики работы доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за 2 недели до введения их в действие.

 4.1.7. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

 4.2. Время отдыха

 4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

 Видами времени отдыха являются:

 - перерывы в течение рабочего дня (смены);

 - ежедневный (междусменный) отдых;

 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

 - нерабочие праздничные дни;

 - отпуска.

 4.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, несвязанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Для остальных работников устанавливается перерыв для риема пищи и отдыха с 13.00 до 14.00;

 4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

 4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

 4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

 4.2.6. Работникам образовательного учреждения предоставляют ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

 4.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной, удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

 Работникам, работающим во вредных условиях труда (занимающим должности в соответствии с приложением №1), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней за каждый рабочий год – пропорционально фактически отработанному времени (ст.117 ТК РФ).

 Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредительным договором и (или) уставом образовательного учреждения.

 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

 4.2.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 ТК РФ.

 4.2.9. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

 4.2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

 - временной нетрудоспособности работника;

 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

 4.2.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

 4.2.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

 При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

 4.2.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

 4.2.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

 Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

 4.2.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

 4.2.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

 4.2.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

 **5. Оплата труда**

 5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием.

 5.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также по итогам аттестации.

 5.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

 5.4. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц.

 5.5. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением.

 5.6. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

 **6. Поощрения за успехи в работе**

 6.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и др.

 6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

 **7. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

 7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

 - замечание;

 - выговор;

 - увольнение по соответствующим основаниям.

 7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;

 - если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

 - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

 а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия дня (смены)

 б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации- работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

 в) совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения.

 г) установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия.

 7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

 Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

 7.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

 Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

 7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

 Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

 7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания

работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он

считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

 7.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

 7.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

**8. Заключительные положения**

 8.1. Правила вступают в силу и применяются в течение периода действия коллективного договора Учреждения.

 8.2. Действие Правил в период, указанный в п. 8.1, распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профессиональному союзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

 8.3. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в

образовательном учреждении на видном месте.

 8.4. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

 8.5. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка,

внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит

работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение №2

[Методика](#Par79) формирования системы оплаты труда и стимулирования

работников МДОУ «Демидовский детский сад»

Система оплаты труда разработана для дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, применяется в отношении всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя: учебно-вспомогательный, обслуживающий и административный персонал.

**1. Формирование фонда оплаты труда**

**дошкольной образовательной организации**

1.1.Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

ФОТ общ= ФОТ пп + ФОТ пр.пер.

ФОТпп- фонд оплаты педагогического персонала

ФОТпр.пер.- фонд оплаты прочего персонала

Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно утвержденному постановлению правительства области от 30 декабря 2013 года №565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях», из расчета на одного обучающегося, в части оплаты труда и с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации.

Расчетная формула:

ФОТпп = N x К x Д x У,

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность

К - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом правительства области на переходный период на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации (при отсутствии коэффициента-1);

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

 Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с данной Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, но за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в нормативфинансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно утвержденному постановлению правительства области от 30 декабря 2013 года №565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях»

 Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по дошкольным образовательным организациям (ФОТдоо) на очередной финансовый год осуществляется по следующей формуле:

ФОТпр.пер = ФОТб + ФОТст +ФОТц+ФОТотп, где

ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТ ст- стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц- централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольной образовательной организацией, который составляет до 15% от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего), (без учета ФОТотп).

В дошкольной образовательной организации формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТ отп – фонд оплаты труда на замену отпусков, рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

ФОТст = ФОТб x ш, где

ш - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 70 процентов. Значение ш определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

**2.Формирование централизованного фонда**

**стимулирования заведующих дошкольных**

 **образовательных организаций**

2.1.Дошкольная образовательная организация формирует централизованный фонд стимулирования заведующего в размере до 15 процентов от фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего) (без учета ФОТотп) данной дошкольной образовательной организации.

2.2.Распределение централизованного фонда стимулирования заведующих дошкольных образовательных организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты заведующего делятся на две группы:

- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

 за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";

 за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса.

В случае если заведующий одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Критерии стимулирования разрабатываются с учётом спектра профессиональной деятельности заведующих дошкольных образовательных учреждений показатели - с учётом действующих норм и требований, удовлетворённости потребителей образовательных услуг качеством данных услуг.

Заведующий дошкольной образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации и тарификационный список в пределах фонда оплаты труда.

**3. Распределение фонда оплаты труда**

**дошкольной образовательной организации**

3.1.В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольная образовательная организация самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на региональном уровне).

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТпед.пер = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТпед.пер x Дс, где

Дс -доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон - Дс от 20 до 70 процентов. Значение Дс определяется организацией самостоятельно.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

ФОТпп = ФОТо + ФОТг

Объем гарантированной части определяется по формуле:

ФОТг = ФОТпп x Дг, где

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

 4**.Расчет оплаты труда педагогических работников**

4.1.Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада (приложение №3) с применением гарантированных выплат (приложение №4, №5) и стимулирующих выплат (приложение №1,№2) согласно коэффициентам по следующей формуле:

Зп.восп.= (О баз.восп.\*К попр. на контингент\*(1+К1+К2))+С, где

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению №3;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

 Расчет поправочного коэффициента на контингент:

 численность контингента по списочному составу в группе на дату

 тарификации

К=------------------------------------------------------------------------------------------

 нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом по управлению образованием в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с паспортом бюро технической инвентаризации и СанПиН.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН расчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1.

К1 – специальные гарантированные надбавки (приложение №4);

К2 – специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение №5);

С – стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (приложение №1, №2).

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

Зп.пед.= (О баз.пед.\*К попр. на контингент\*(1+К1+К2))+С, где

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно постановления (приложение №3).

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

 Расчет поправочного коэффициента на контингент:

 численность контингента по списочному составу в целом по дошкольной образовательной организации на дату тарификации

К=\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 нормативное комплектование дошкольной образовательной

 организации в соответствии с СанПиН

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом по управлению образованием в разрезе каждой дошкольной организации.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН расчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1.

К1 – специальные гарантированные надбавки (приложение №4);

К2 – специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение №5);

С – стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (приложение №1, №2).

 Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности и в соответствии с Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, разработанного в каждой дошкольной образовательной организации.

Для вновь принятых работников стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономия по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

**5.Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)**

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный, обслуживающий персонал) рассчитывается исходя из базового оклада, утвержденного настоящим постановлением (приложение №3).

Зп пр.= (О баз.пр.\*(1+ К2))+С, где

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала.

К2 – специальные гарантированные надбавки (приложение №4);

С – стимулирующие надбавки (приложение №1, №2)

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

5.1. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

5.1.1.Оплата труда заведующего дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1(одно) физическое лицо списочного состава и стимулирующей надбавки:

Зп завед.= (средняя Зп базовая воспит.\* (1+К+А)) + К1 + Сн, где

Сред Зп базовая воспит.- средняя заработная плата воспитателя,

К – коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей – 0,5;

от 101 до 150 детей – 0,6;

от 151 и более – 0,7;

от 201 до 250 детей - 0,8;

от 251 и более детей - 1,0

А - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

К1 – специальные гарантированные надбавки (приложение №4)

Специальные гарантированные надбавки утверждается приказом по управлению образованием в разрезе каждой дошкольной организации.

 Сн – стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

 5.1.2. Оплата труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов.

 Заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается руководителем на основании заключаемых трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается органом самоуправления дошкольной образовательной организации по представлению заведующего дошкольной образовательной организацией, в соответствии с критериями эффективности работы [(приложение №2, №1)](#Par568).

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

ЗПб ст.восп. = Б.зп.зав. х (К + А), где:

Б.зп.зав. - базовая заработная плата заведующего без квалификационной категории;

К - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

А - коэффициент на квалификационную категорию

0,05 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15- для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается 2 раз в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

Приложение № 1

**к Методике**

**Стимулирующие гарантированные выплаты для работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование категории | Гарантированные стимулирующие выплаты | Размер выплаты (руб., % от базового оклада) |
| 1. | Педагогические работники и заведующие | за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации". |  3000 руб.500 руб.  |
| 2. | Учебно-вспомогательный персонал (медицинский персонал)Бухгалтерские работники | За непрерывный стаж- от 3 до 5 лет;- свыше 5 лет.-за выслугу лет по специальностиот 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 летсвыше 15 лет  | 20%30%10%15%20%30% |

**Приложение № 2 к Методике**

**Базовые должностные оклады по профессиональным**

**квалификационным группам должностей работников**

 **дошкольных групп в образовательных организациях**

| №п/п | Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций | Размер базового должностного оклада в рублях |
| --- | --- | --- |
|  |  Педагогические работники |  |
| 1. | Инструктор по физической культуре:- без квалификационной категории;- имеющий I квалификационную категорию;- имеющий высшую квалификационную категорию | 625174007973 |
| 2. | Музыкальный руководитель:- без квалификационной категории;- имеющий I квалификационную категорию;- имеющий высшую квалификационную категорию | 625174007973 |
| 3. | Педагог-психолог, социальный педагог:- без квалификационной категории;- имеющий I квалификационную категорию;- имеющий высшую квалификационную категорию | 685679738579 |
| 4. | Воспитатель:- без квалификационной категории;- имеющий I квалификационную категорию;- имеющий высшую квалификационную категорию  | 685679738579 |
| 5. | Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед),сурдопедагог, тифлопедагог:- без квалификационной категории;- имеющий I квалификационную категорию;- имеющий высшую квалификационную категорию | 8045935610069 |
|  | Специалисты и учебно-вспомогательный персонал |  |
| 6. | Помощник воспитателя  | 5415 |
| 7. | Бухгалтер: - без квалификационной категории; - среднее специальное (экономическое) образование (II категория); - высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория)  | 541559446642 |
|  | Технические исполнители и обслуживающий персонал |  |
| 8 | Дворник | 5415 |
| 9 | Кастелянша | 5415 |
| 10 | Повар | 5415 |
| 11 | Подсобный рабочий  | 5415 |
| 12 | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)  | 5437 |
| 13 | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования)  | 5415 |
| 14 | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды)  | 5415 |
| 15 | Сторож (вахтер)  | 5415 |
| 16 | Вахтер  | 5415 |
| 17 | Заведующий хозяйством | 5415 |

Должностной оклад главного бухгалтера может устанавливаться на 10-40% ниже базовой части заработной платы заведующей (без учета квалификационной категории).

**Приложение № 3**

**к Методике**

**Гарантированные надбавки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование гарантированной доплаты | Размер надбавки к базовому окладу  |
| 1. | Педагогические работникиПомощники воспитателей | за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности  | 0,20 |
| 2. | Педагогические работники | за работу в сельской местности (специалистам) | 0,25 |
| 3. | Помощники воспитателей | За осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий | 0,20 – 0,30 |
| 4. | Всем категориям работников по результатам аттестации рабочих мест | За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) | До 0,12 |
| 5. | Категории (в соответствии с Трудовым кодексом) | За работу в ночное время | 0,35 |
| 6. | Заведующие | гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда  | До 1 |

**Приложение № 4**

**к Методике**

**Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных выплат, устанавливаемых педагогическим работникам**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплат** | **Размер доплаты, надбавка (в процентах от окладов согласно приложению №3)** |
| гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам\*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности | 30 |

\*Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области «Об образовании в Белгородской области»

**Приложение №5 к Методике**

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольной образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, а также в соответствии с Трудовым кодексом Российской федерации, Законом Российской федерации «Об образовании».
	2. Система стимулирующих выплат работникам дошкольной образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников дошкольной образовательной организации.
	3. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат исчисляются в баллах.
	4. Критерии определения качества профессиональной деятельности работников МДОУ «Сергиевский детский сад» приведены в пункте 3. Данный перечень является примерным и может быть дополнен и/или изменен с учетом особенностей произошедших в отчетный период изменений. При разработке критериев должен учитываться весь спектр профессиональной деятельности работника.
	5. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты.
2. **Порядок рассмотрения Управляющим советом Учреждения вопроса о стимулировании работников МДОУ «Демидовский детский сад»**
3. Стимулирующая часть ФОТ для работников МДОУ «Демидовский детский сад» устанавливается два раза в году по итогам полугодий (с января по август и с сентября по декабрь). Выплаты осуществляются помесячно в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности педагогов.
4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом Учреждения по представлению заведующего МДОУ «Демидовский детский сад».
5. Заведующий ДОУ представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат.
6. Управляющий совет Учреждения принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов собрания. Решение Управляющего совета оформляется протоколом. На основании протокола Управляющего совета заведующая издаёт приказ о стимулирующих выплатах.
7. **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ**
8. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета Учреждения, педагогического совета ДОУ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.
9. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников ДОУ:
* для старшего воспитателя;
* для воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре;
* для учителя-логопеда;
* для педагога-психолога;
* для административно-управленческого персонала (главный бухгалтер, завхоз);
* для учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя);
* для обслуживающего персонала (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, кастелянша, повар, кухонный рабочий, рабочий по ремонту и стирке белья, администратор, сторож).
	1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ старшему воспитателю (таблица 1)

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии | Баллы |
|  | Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО и презентация собственного АПО в открытых формах | 3 |
|  | Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов | 2 |
|  | Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов  | 2 |
|  | Результативное зафиксированное участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, психолого-медико-педагогических консилиумах, работа в социуме (выступления, организация выставок, публикации и др.):* муниципальный
* региональный
 | 23 |
|  | Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности | 3 |
|  | Профессиональная экспертная деятельность, участие в рабочих группах на уровне: * ДОО
* муниципальном
* региональном
 | 123 |
|  | Высокая результативность участия педагога в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования  | 3 |
|  | Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования | 3 |
|  | Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО | 3 |
|  | Обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами | 3 |
|  | Активное участие в общественно значимой деятельности на уровне:* ДОО
* муниципальном
* региональном
 | 123 |
|  | Участие в инновационной деятельности | 2 |
|  | Подписка  | 2 |
|  | Стаж работы: 0 – 5 лет5 – 15 лет15 и более | 123 |

* 1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре (таблица 2)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии | Баллы |
|  | Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами*Творческое участие в преобразовании развивающей среды группы и детского сада с учетом особенностей воспитания детей, количество изготовленных атрибутов, стендов для оформления помещения в соответствии с требованием программы возрастной группы. Привлечение детей, родителей к оформлению группы (выполнение нового в соответствии с образовательной программой)* | 3 |
|  | Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности | 3 |
|  | Профессиональная экспертная деятельность, участие в рабочих группах на уровне * ДОО
* муниципальном
* региональном
 | 123 |
|  | Высокая результативность участия педагога в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования на уровне * ДОО (участие-призовое место)
* муниципальном (участие-призовое место)
* региональном (участие-призовое место)
 | **1-**23-45-6 |
|  | Участие педагога в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, и др. (выступления, открытые занятия, мастер-классы и др., публикация статей педагогов, праздники, РМО, Дни здоровья, спортивные празднкии) – профессиональная деятельность*Количество мероприятий, в которых принимал участие, публикаций работ педагогов** дошкольный уровень
* районный уровень
* региональный уровень
 | 123 |
|  | Активное участие в общественно значимой деятельности.*Количество мероприятий, в которых принимал участие (за каждое мероприятие балл)** ДОО
* муниципальный
* региональный
 | 123 |
|  | Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО и презентация собственного АПО в открытых формах | 3 |
|  | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги*Количество родителей привлеченных в мероприятия ДОУ (праздники, субботники, спонсорская помощь, вечера развлечений, огоньки), проведение родительских собраний в нетрадиционных формах, с показом занятий и пропагандой своей деятельности. Количество положительных голосов/ количество опрошенных (например: количество положительных голосов – 27; количество опрошенных – 30; 27 / 30 = 0,9 –  1 балл):** от 0,8 до 1
* от 0,6 до 0,79
* от 0,4 до 0,59
 | 321 |
|  | Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования | 2 |
|  | Участие в инновационной деятельности | 2 |
|  | Низкий, по сравнению с районным, уровень заболеваемости воспитанников группы * снижение простудной заболеваемости составляет 3-5%
* снижение простудной заболеваемости составляет 6-10%
* снижение простудной заболеваемости составляет свыше 10%
 | 123 |
|  | Высокий уровень функционирования (посещаемость детей в группе) – табель групповой посещаемости воспитанников:* 70 – 79%
* 80 – 100%
 | 1**2** |
|  | Результативность участия детей в детских конкурсах, фестивалях, концертах на уровне* ДОО (участие – призовое место)
* Муниципальном (участие – призовое место)
* Региональном (участие – призовое место)
 | 12-34-5 |
|  | Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (до 3- лет) | 3 |
|  | Подписка  | 2 |
|  | Участие в интернет-конкурсах, публикация материалов педагога | 2 |
|  | Стаж работы: 0 – 5 лет5 – 15 лет15 и более | 123 |

* 1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ учителю-логопеду (таблица 3)

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Шкала | баллы |
| 1. | Успешность коррекционно – развивающей работы (динамика овладения детьми  знаниями, умениями, навыками в процессе коррекционно-развивающей работы – кол-во детей, вышедших на запланированный уровень коррекционной работы по итогам периода/ численность детей) *Учитель-логопед ведет группу в количестве 27 детей, на запланированный уровень по итогам периода вышли 22 ребенка; 22/27=0,8 – 3 балла* | от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,48 от 0,47 до 0,28  | 321 |
| 2. | Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования | 2 |
| 3. | Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО и презентация собственного АПО в открытых формах* региональный
* муниципальный
* дошкольный
 | 321 |
| 4. | Участие в инновационной деятельности | 2 |
| 5. | Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности | 3 |
| 6. | Профессиональная экспертная деятельность, участие в рабочих группах на уровне * ДОО
* муниципальном
* региональном
 | 123 |
| 7. | Высокая результативность участия педагога в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования на уровне * ДОО (участие-призовое место)
* муниципальном (участие-призовое место)
* региональном (участие-призовое место)
 | 1-23-45-6 |
| 8. | Участие педагога в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, и др. (выступления, открытые занятия, мастер-классы и др., публикация статей педагогов) – профессиональная деятельность*Количество мероприятий, в которых принимал участие, публикаций работ педагогов** дошкольный уровень
* районный уровень
* региональный уровень
 | 123 |
| 9. | Активное участие в общественно значимой деятельности.*Количество мероприятий, в которых принимал участие (за каждое мероприятие балл)** ДОО
* муниципальный
* региональный
 | 123 |
| 10. | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги*Количество положительных голосов/ количество опрошенных (например: количество положительных голосов – 27; количество опрошенных – 30; 27 / 30 = 0,9 –  1 балл):** от 0,8 до 1
* от 0,6 до 0,79
* от 0,4 до 0,59
 | 321 |
| 11. | Подписка  | 2 |
| 12. | Участие в интернет-конкурсах, публикация материалов педагога | 2 |
| 13. | Стаж работы: 0 – 5 лет5 – 15 лет15 и более | 123 |

* 1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогу-психологу (таблица 4)

Таблица 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Шкала | баллы |
| 1. | Успешность коррекционно – развивающей работы (динамика овладения детьми  знаниями, умениями, навыками в процессе коррекционно-развивающей работы – кол-во детей, вышедших на запланированный уровень коррекционной работы по итогам периода/ численность детей)*педагог-психолог ведет группу в количестве 27 детей, на запланированный уровень по итогам периода вышли 22 ребенка; 22/27=0,8 – 3 балла* | от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,48 от 0,47 до 0,28  | 321 |
| 2. | Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования | 2 |
| 3. | Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО и презентация собственного АПО в открытых формах:* региональный
* муниципальный
* дошкольный
 | 321 |
| 4. | Участие в инновационной деятельности | 2 |
| 5. | Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности | 3 |
| 6. | Профессиональная экспертная деятельность, участие в рабочих группах на уровне:* ДОО
* муниципальном
* региональном
 | 123 |
| 7. | Высокая результативность участия педагога в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования на уровне:* ДОО (участие-призовое место)
* муниципальном (участие-призовое место)
* региональном (участие-призовое место)
 | 1-23-45-6 |
| 8. | Участие педагога в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, и др. (выступления, открытые занятия, мастер-классы и др., публикация статей педагогов) – профессиональная деятельность*Количество мероприятий, в которых принимал участие, публикаций работ педагогов** дошкольный уровень
* районный уровень
* региональный уровень
 | 123 |
| 9. | Активное участие в общественно значимой деятельности.*Количество мероприятий, в которых принимал участие (за каждое мероприятие балл)** ДОО
* муниципальный
* региональный
 | 123 |
| 10. | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги*Количество положительных голосов/ количество опрошенных (например: количество положительных голосов – 27; количество опрошенных – 30; 27 / 30 = 0,9 –  1 балл):** от 0,8 до 1
* от 0,6 до 0,79
* от 0,4 до 0,59
 | 321 |
| 11. | Подписка  | 2 |
| 12. | Участие в интернет-конкурсах, публикация материалов педагога | 2 |
| 13. | Стаж работы: 0 – 5 лет5 – 15 лет15 и более | 123 |

* 1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ административно-управленческому персоналу (главный бухгалтер, завхоз) (таблица 5)

Таблица 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | критерии | должность | баллы |
| **Общие показатели** |  |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности:* ДОО
* Муниципальный уровень
* Региональный уровень
 | главный бухгалтер, завхоз | 123 |
| 2. | Эффективное расходование бюджетных средств | главный бухгалтер, завхоз | 3 |
| **Специфические показатели** |  |
| 3. | Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие серьезных или множественных не устраненных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожнадзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита, инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны трудаи др.) | завхоз | 3 |
| 4. | Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО | завхоз | 3 |
| 5. | Результативность работы по энергосбережению | завхоз | 3 |
| 6. | Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО, обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО | завхоз | 3 |
| 7. | Качественная организация бухучета и отчетности в соответствии с требованиями законодательства, взаимодействия с фискальными органами | главный бухгалтер | 5 |
| 8. | Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов | главный бухгалтер | 5 |
| 9. | Качественное аналитическое сопровождение по всем направлениям экономической деятельности ДОО | главный бухгалтер | 5 |

* 1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ учебно-вспомогательному персоналу(помощник воспитателя) (таблица 6)

Таблица 6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии | Баллы |
| 1 | Активное участие в общественно значимой деятельности:* ДОО
* Муниципальный уровень
* Региональный уровень
 | 123 |
| 2 | Качественное осуществление воспитательных функций | 2 |
| 3 | Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) | 3 |
| 4 | Высокий уровень функционирования (посещаемость детей в группе) – табель групповой посещаемости воспитанников:* 70-79%
* 80 – 100%
 | 12 |
| 5 | Низкий, по сравнению с районным, уровень заболеваемости воспитанников группы * снижение простудной заболеваемости составляет 3-5%
* снижение простудной заболеваемости составляет 6-10%
* снижение простудной заболеваемости составляет свыше 10%
 | 123 |

* 1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ обслуживающему персоналу (дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, рабочий по ремонту и стирке белья, администратор, сторож) (таблица 7)

Таблица 7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | должность | баллы |
| **Общие показатели** |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности:* ДОО
* Муниципальный уровень
* Региональный уровень
 | 123 |
| 2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии | 3 |
| 3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | 3 |
| 4. | За сложность и напряженность работы  | 2 |
| **Специфические показатели** |
| 5. | Качественная организация питания детей | повар | 5 |
| 6. | Наличие категории | повар | 5 |
| 7. | Качественное содержание пищеблока | кухонный рабочий | 2 |
| 8. | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ | кухонный рабочий | 2 |
| 9. | Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах | рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 10 |
| 10. | Качественное содержание территории ДОО | дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий  | 5 |
| 11. | Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников | рабочий по обслуживанию и ремонту зданий  | 5 |
| 12. | Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО | сторож, администратор | 5 |

Приложение № 3

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ «Демидовский детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Я. Колодченко« » декабря 2018г  | УТВЕРЖДАЮ: Заведующий МДОУ «Демидовский детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Мокрищева« » декабря 2018г |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

 **профессий и должностей, которым предусмотрена доплата за работу**

 **с вредными условиями труда**

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которой предусматривается повышение ставок заработанной платы в соответствии ст. 147 гл. 21 раздел VI ТК РФ и на основании «Отчета о проведении специальной оценки условий труда»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии (должности) | Перечень работ с неблагоприятными условиями труда | Размер доплаты к ставке (%) |
|  1 | Повар  | Мойка посуды, тары вручную с применением химических средствУборка с применением дезинфицирующих растворов | 12% |

Приложение № 4

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ «Демидовский детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Я. Колодченко « » декабря 2018г  | УТВЕРЖДАЮ: Заведующий МДОУ «Демидовский детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Мокрищева « » декабря 2018г |

**Нормы бесплатной выдачи работникам**

**муниципального дошкольного образовательного учреждения**

**«Демидовский детский сад»**

**смывающих и обезвреживающих средств**

Минтруд РФ постановлением от 4 июля 2003 г. № 45 утвердил нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.

# В целях обеспечения работников специальными средствами индивидуальной защиты стороны Коллективного договора в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 4 июля 2003 г. № 45 договорились утвердить следующие нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Виды смывающих и обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 месяц |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Мыло | Работы, связанные с загрязнением | 400 г |
| 2. | Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы):- гидрофильного действия- гидрофобного действия | Органические растворители, технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродуктыРазбавленные водные растворы кислот, щелочи, соли, щелочемасляные эмульсии | 100 мл100 мл |
| 3. | Очищающая паста для рук | Сильные трудно смываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон | 200 мл |
| 4. | Регенерирующий восстанавливающий крем для рук | Химические вещества раздражающего действия | 100 мл |

Примечания:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.

2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

Приложение №5

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ «Демидовский детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Я. Колодченко « » декабря 2018г  | УТВЕРЖДАЮ: Заведующий МДОУ «Демидовский детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Мокрищева « » декабря 2018г |

**Нормы**

**бесплатной выдачи специальной одежды,**

**и других средств индивидуальной защиты работникам**

**муниципального дошкольного образовательного учреждения**

**«Демидовский детский сад», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением**

Стороны Коллективного договора договорились в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от от 1 октября 2008 г. № 541н утвердить следующие нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий и должностей | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год(количество единиц или комплектов) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Повар  | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 2 |
| Перчатки резиновый  | 4 |
| 2. | Рабочий по стирке белья | Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 1 |
| Перчатки резиновые | дежурные |
| 3. | Помощник воспитателя | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| Косынка хлопчатобумажная | 1 |
| При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: |  |
| Перчатки резиновые | 2 пары |
|  |  |
|  |  |

Приложение №6

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ «Демидовский с детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Я. Колодченко« » декабря 2018г  | УТВЕРЖДАЮ: Заведующий МДОУ «Демидовский детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Мокрищева « » декабря 2018г |

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда на 2019-2021 г.г.**

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

 «Демидовский детский сад»

на 2019– 2021 г.г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание мероприятий | Единица учета | количество | Стоимостьруб. | Срок выполнения | Ответственный исполнитель |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **Мероприятия по предупреждению несчастных случаев** |
| 1. | Приобретение необходимых нормативно-правовых и законодательных документов по охране труда, санитарии, пожарной безопасности | Шт. | По необходимости | 1 000,00 | ежегодно | Заведующий |
| 2. | Проведение обучения сотрудников по ТБ, ППБ, | Чел. | 1 | 3 000,00 | Согласно графика | Заведующий |
| 3. | Проведение инструктажей при поступлении на работу и ежегодно  | Чел. | 30 | - | В течение года | Заведующий |
| ИТОГО: 4000,00 |
| **Мероприятия по предупреждению заболеваемости** |
| 1. | Приобретение медикаментов и необходимого инструментария | наименований | 15-20 | 6000,00 | ежегодно | Заведующий  |
| 2. | Проведение профилактических прививок и медицинских осмотров | Чел. | 8 | 84000,00 | Июнь - Август(ежегодно) | Заведующий |
| ИТОГО: 90000 |
| **Мероприятия по улучшению условий труда** |
| 1. | Провести замену оконных рам в игровой комнате, раздевальных помещениях | Кол-во окон | 7 | 100 000,00 |  летний период(в течение 2019-2021 г.г.)  | Заведующий |
| 2. | Обеспечить сотрудников спец. одеждой | шт. | 10 | 7 500,00 | ежегодно | Начальник хозяйственного отдела |
| 3. | Соблюдение времени труда и отдыха | - | - | - | постоянно | заведующий |
| ИТОГО: 107500,00 |
| ВСЕГО: 201500,00 |

