

Филиал ГКУ РЦЗН по Белебеевскому району

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 25 » декабря 20 25 г.

Регистрационный номер 7

Подпись *В.М. Борисов*

«Согласован»
в Белебеевской районной организации
Общероссийского Профсоюза образования



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1 "АЙГУЛЬ"
Г.БЕЛЕБЕЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
на 2026 – 2028 годы

Утвержден на общем собрании трудового
коллектива муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида № 1
"Айгуль" г.Белебей муниципального района
Белебеевский район Республики Башкортостан
Протокол № 2 от «24» декабря 2025 г.

От работодателя:
заведующий МАДОУ
детский сад № 1 "Айгуль" г.Белебей
Н.М. Ртищева
«24» декабря 2025 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
И.А. Красноперова
«24» декабря 2025 г.

г. Белебей
2025 г.

Содержание:

I.	Общие положения	3
II.	Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	4
III.	Трудовые отношения	10
IV.	Рабочее время и время отдыха	14
V.	Оплата труда и нормы труда	17
VI.	Содействие занятости, повышение квалификации, закрепление профессиональных кадров	22
VII.	Аттестация педагогических работников	23
VIII.	Условия и охрана труда	26
IX.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	29
X.	Условия труда и социальные гарантии молодежи	30
XI.	Гарантии и защита прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	33
XII.	Обязательства профкома	37
XIII.	Контроль над выполнением коллективного договора	38
2.8.1.	Правила внутреннего трудового распорядка	39
2.8.2.	Положение об оплате труда работников	49
2.8.2.1.	Положение о порядке и условиях установления иных стимулирующих выплат и премирования работников	70
2.8.2.2.	Положение об оказании материальной помощи	76
2.8.2.3.	Положение о единовременной стимулирующей выплате молодым педагогическим работникам	78
2.8.3.	Соглашение по обеспечению мероприятий охраны труда	80
2.8.3.1.	Комплексный план улучшения условий охраны труда	85
2.8.4.	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам	87
2.8.4.1.	Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам	87
2.8.5.	Перечень профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с вредными условиями труда установлены доплаты	88
2.8.5.1.	Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательному медицинскому осмотру при заключении трудового договора, по результатам специальной оценки условий труда	89
2.8.6.	Форма расчетного листка	90
2.8.7.	Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовка проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора	91
2.8.8.	Положение о комиссии по охране труда	94
2.8.9.	Положение об уполномоченном по охране труда профкома	97
2.8.10.	График повышения квалификации работников	102
2.8.11.	Положение о комиссии по трудовым спорам	103
2.8.12.	Положение о молодежной комиссии	107
2.8.13.	Положение о системе управления охраной труда	109
2.8.14.	Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников	127
2.8.15.	Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	129
2.9.1.	Постановление профсоюзного комитета о начале переговоров	133
2.9.2.	Приказ по ОУ о проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора	135
2.9.3.	Приказ об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка	136
2.9.4.	Приказ по ОУ об утверждении положения о комиссии и составе комиссии по охране труда	137
2.9.5.	Приказ по ОУ об утверждении состава комиссии иных стимулирующих выплат и оказания материальной помощи	138

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида №1 "Айгуль" г.Белебея муниципального района Белебеевский район Республика Башкортостан (далее – образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ, Правительством РБ на 2026-2028 годы (далее - Республиканское соглашение), Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2024-2027гг. (далее - Отраслевое соглашение), Отраслевым территориальным соглашением между Администрацией муниципального района Белебеевский район РБ, муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Белебеевский район РБ, комитетом Белебеевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2027 годы (далее - Соглашение) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения или уполномоченного им лица (ст.33 ТК РФ) (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст.30 ТК РФ).

1.5. Стороны согласились с тем, что профком выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.6. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом коллективного договора в течение 7 дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с новыми работниками.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа организации настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.9. При смене формы собственности организации настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации организации настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.11. Коллективный договор организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым

территориальным соглашением, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством просвещения Республики Башкортостан на 2024-2027 годы (ОТС 2024-2027годы). Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, не действительны и не подлежат применению.

В случае изменения условий отраслевого территориального соглашения, ОТС 2024-2027 или заключения новых соглашений работодатель или профком в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений в условия коллективного договора.

1.12. Регистрация коллективного договора в филиале ГКУ республиканский центр занятости населения по Белебеевскому району Республики Башкортостан осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.14. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

1.15. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов образовательных организаций и иных документов, содержащих нормы трудового права, и не достигении согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства или суд.

1.16. Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.17. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.18. Настоящий коллективный договор утвержден на 2026-2028 гг. и действует с 01 января 2026г. по 31 декабря 2028 года.

1.19. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Социальное партнерство

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав

работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4. Использовать формат переговоров с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

5. Содействовать созданию условий для деятельности профсоюзной организации.

2.2. Работодатель и профком образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу в соответствии с Положением (**Приложение 2.8.11**)

2.3. Работодатель:

1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2. Привлекает членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

3. Обеспечивает:

- участие профкома в работе органов управления образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам деятельности организации;

- соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

4. Информировывает профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в организации; своевременно выполняет предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.п.2,3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, принимает с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ или

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.5. Вопросы, по которым работодатель принимает решение с учетом мотивированного мнения профкома:

– принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

– введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);

– решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с п.п.2,3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.6. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты организации устанавливающие (определяющие):

- Порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);

- Введение и порядок осуществления электронного документооборота (ст.22.2 ТК РФ)

Порядок проведения аттестации педагогических работников, в целях проверки их соответствия занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ)

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса РФ).

- График сменности (ст.103 Трудового кодекса РФ).

- Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст.116 ТК РФ)

- График отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ).

- Правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 Трудового кодекса РФ).

Система оплаты труда организации, положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников (ст.ст.135, 144 ТК РФ, п.1.3 Постановления Правительства РБ №374)

- Форма расчетного листка (ст.136 Трудового кодекса РФ, п.5.2.15 ОТС*).

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса РФ, п.1.3 Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 №268).

Положение о дистанционной работе, о порядке и формах взаимодействия работника и работодателя (ст.312.3 ТК РФ) •

- Режим рабочего времени дистанционного работника (ст.312.4 ТК РФ) •

- О размере, порядке и сроках выплаты работодателем компенсации за использование работником собственного (арендованного) оборудования и иных средств, а также расходов, связанных с их использованием (ст. 312.6 ТК РФ) •

- О временном переводе работников на дистанционную работу (ст.312.9 ТК РФ) •

- Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ) •

- Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ "Об образовании в РФ").

локальные акты, предусматривающие (устанавливающие)

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ)

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 Трудового кодекса РФ).

- размеры выплат компенсационного характера (п.8.8 Постановления Правительства РБ №374) □

- введение суммированного рабочего времени (п.4.12 ОС) •

- локальные нормативные акты, регламентирующие ведение документации и определяющие ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности классного руководителя и других видов документации (п.3.7 ОС) •

- условия и оплату труда, установление компенсационных и стимулирующих выплат работникам (п.2.8 ОТС*).

- объем педагогической нагрузки, тарификация (п.2.8, п.1.9 Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 №269, 4.5 ОТС*).

- объем педагогической нагрузки руководителя, его заместителей и совместителей (п.4.8 ОТС*),

- объем педагогической нагрузки непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы в той же организации (п.4.9 ОТС*);

- режим рабочего времени работников в случае простоя (п.4.12.3 ОТС*);
 - введение суммированного рабочего времени (п.4.14 ОТС*);
 - оплату труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.7.4 ОТС*).
 - Введение для воспитателей, работающих в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы (ст.105 ТК РФ, п.3.2 Приказа Минобрнауки России от 04.04.2025 №268)
 - Решение вопросов, где работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.
 - Решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени работников в каникулярный период, Положения о нормах профессиональной этики (п.2.7 ОС)
 - Решение об установлении работнику персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере (п.2.14, 9.4 Постановления Правительства РБ №374) •
 - Установление работникам выплат стимулирующего характера, в т.ч. за интенсивность и высокие результаты работы, их размеры (п.5.2, 5.3 Постановления Правительства РБ №374) •
 - Определение объема учебной нагрузки на новый учебный год (п.10.7 Постановления Правительства РБ №374) •
 - Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, включая руководителей и их заместителей, совместителей (п.10.8 Постановления Правительства РБ №374)
 - Объем учебной нагрузки непедагогических работников, ведущих часы учебной (преподавательской) работы помимо основной работы в той же организации, определяется руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (п.4.4 ОС) •
 - Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения (п.4.9.3 ОС) •
 - Решение об оплате труда педагогических работников, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия (п.5.2.22 ОС)
- Вопросы, по которым работодатель принимает решение с учетом мотивированного мнения профкома:
- принятие всех локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
 - введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 Трудового кодекса РФ);
 - Принятие решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза (ст.82, 373 Трудового кодекса РФ), в случаях:
 - сокращение численности или штата работников (п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ);
 - привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 Трудового кодекса РФ, п.5.2.8 ОС);
 - привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса РФ, п.6.2.5 ОТС);
 - принятие решения о расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы по основанию, предусмотренному п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ (ст.374 ТК РФ)
- Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие локальные акты и вопросы, решение по которым принимается работодателем с учетом мнения или с согласия профсоюзного комитета;
- (перечень может быть расширен).
- Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного

образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2024 - 2027 годы.

2.7. Профком:

1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2. Разъясняет работникам положения коллективного договора.

3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в профсоюзные органы всех уровней, профсоюзным юристам.

4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере 1% (ст.377 ТК РФ).

5. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- состоянием охраны труда в организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- расходованием фонда оплаты труда, правильностью начисления заработной платы работникам, в том числе выплат стимулирующего характера, расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

6. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения).

7. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.

8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

9. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

10. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.

11. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

12. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

14. Организует информирование, правовой всеобщ для членов Профсоюза.

15. Направляет МКУ Управление образования муниципального района Белебеевский район РБ заявление в случае нарушения руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

16. Участвует совместно с Белебеевской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования в организации оздоровления и отдыха членов профсоюза и их детей,

обеспечения их новогодними подарками до 12 лет включительно

17. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

18. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в пределах утвержденной сметы.

19. Совместно с работодателем организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении в соответствии постановлением Правительства Республики Башкортостан от 03.10.2014 г. № 461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

2.8. Стороны:

- согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

- добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав в связи с изменением типа учреждения на общем собрании трудового коллектива, порядка участия профкома в управлении, а также порядка регулирования трудовых отношений.

- договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени всех работников в каникулярный период, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

2.9.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2.9.2. Положение об оплате труда работников:

2.9.2.1. Положение о порядке и условиях установления иных стимулирующих выплат и премирования работников.

2.9.2.2. Положение об оказании материальной помощи.

2.9.2.3. Положение о единовременной стимулирующей выплате молодым педагогическим работникам.

2.9.3. Соглашение по обеспечению мероприятий охраны труда.

2.9.3.1. Комплексный план улучшения условий охраны труда.

2.9.4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам.

2.9.4.1. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам.

2.9.5. Перечень профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с вредными условиями труда установлены доплаты.

2.9.5.1. Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательному медицинскому осмотру при заключении трудового договора, по результатам специальной оценки условий труда.

2.9.6. Форма расчетного листка.

2.9.7. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовка проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

2.9.8. Положение о комиссии по охране труда.

2.9.9. Положение об уполномоченном по охране труда профкома.

- 2.9.10. График повышения квалификации работников.
- 2.9.11. Положение о комиссии по трудовым спорам.
- 2.9.12. Положение о молодежной комиссии.
- 2.9.13. Положение о системе управления охраной труда
- 2.9.14. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.
- 2.9.15. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются:

- 2.10.1. Постановление профсоюзного комитета о начале переговоров;
- 2.10.2. Приказ по ОУ о проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора;
- 2.10.3. Приказ об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- 2.10.4. Приказ по ОУ об утверждении положения о комиссии и составе комиссии по охране труда.
- 2.10.5. Приказ по ОУ об утверждении состава комиссии иных стимулирующих выплат и оказания материальной помощи.

III. Трудовые отношения.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников являются недействительными.

3.2. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с п.2 ст.47 федерального закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

Для работников образовательной организации работодателем является данная организация.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3) Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 59 ТК РФ).

4) При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

5) Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

6) В трудовых договорах с воспитателями, закрепляются следующие должностные обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации: участие в

разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики(мониторинга).

7) Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

8) Продление срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

9) Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

10) Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.

11) Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения" (Зарегистрировано в Минюсте России 12.05.2025 N 82116) и приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 N 82070) устанавливаются работодателем в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда исходя из обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном образовательном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного. Норма рабочего времени педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменена сторонами только с письменного согласия работника.

12) Комплектование групп детского сада детьми осуществляется в соответствии с их возрастом и видом ДОУ, количество детей в группах определяется в зависимости от санитарных норм и условий образовательного процесса, предельной наполняемости, принятой при расчёте норматива бюджетного финансирования.

13) Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей учителя-логопеда, педагога-психолога).

14) Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации

15) Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

16) С работниками заключаются трудовые договоры (дополнительные соглашения), предусматривающие возможность дистанционной (удаленной) работы.

При выполнении педагогическими работниками работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, каналами связи и иными необходимыми средствами.

При применении дистанционных образовательных технологий (электронного обучения) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями и по

другим основаниям, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия жизнедеятельности всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

17) Руководитель в срок не менее чем за два месяца в письменной форме наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников (ст.74 ТК РФ).

В случае несогласия работника с новыми условиями труда и отсутствия для него вакансий (в т.ч. и нижеоплачиваемых), с учетом состояния здоровья работника или отказа работника от предложенной работы трудовые отношения прекращаются по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

18) Призыв на военную службу по мобилизации не является основанием для увольнения работника по ст.83 ТК РФ.

В соответствии Федерального закона от 07.10.2022г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 351.7, которой установлены особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Согласно ст.351.7 ТК РФ действие трудового договора работника, призванного на военную службу по мобилизации или заключившего контракт, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, о чем работодатель издает соответствующий приказ.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора/

Кроме этого, в период приостановления действия трудового договора:

- за работником сохраняется место работы (должность), а также трудовой стаж работы по специальности, однако работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Эта гарантия распространяется как на основных работников, так и на совместителей;
- в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);
- не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, за исключением случаев ликвидации организации. В соответствии с ч.11. ст.351.7 после завершения военной службы предоставляется 3 месяца для выхода на работу. В течение этого времени уволить по причине прогула нельзя. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 рабочих дня.

Согласно ч.9 ст.351.7 ТК РФ в течение 6 месяцев с момента возобновления трудового договора, независимо от текущего стажа, работник вправе уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Также поправками устанавливается право работодателя расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор, действие которого приостановлено в соответствии с указанными правилами, в случае невыхода работника на работу по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

19) Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года.

20) Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход работника на пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- беременность;
- необходимость ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

21) Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77; п.2, 3 ч.1 ст.81; п.2, 8, 9, 10, 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

22) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, работодатель предоставляет не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

23) При сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в организации;
- удостоенные ведомственными наградами;
- совмещающие работу с получением высшего, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, если получение образования обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- имеющие статус предпенсионера;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, его заместители;
- молодые специалисты.

24) Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

25) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным:

п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 ст. 81 ТК РФ;

п.3 ст.84 ТК РФ;

п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

26) При увольнении руководителя образовательной организации по п.2 ч.1 ст.278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

27) Руководитель организации является работником образовательной организации, выполняющим трудовую функцию в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

28) Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного

согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

29) В целях профилактики составления избыточной документации (приказ от 06.11.2024 №779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования») закрепить следующий перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ:

ВОСПИТАТЕЛЬ

- 1) Журнал посещаемости
- 2) Календарно-тематический план

30. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование образовательных программ, в том числе рабочих программ воспитания, а также ведение других видов документации, учитывается мнение выборных органов первичных профсоюзных организации.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени, смены и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

4.2. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени, времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной (преподавательской) нагрузки педагогических работников регулируется приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения" (Зарегистрировано в Минюсте России 12.05.2025 N 82116) и приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 N 82070), настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации.

4.3. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для работников, работающих в сменном режиме, в учреждение вводится суммированный учет рабочего времени, учетный период - месяц в соответствии со ст.104 ТК РФ.

4.4. Работодатель обязуется:

- 1) Предоставлять:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с классом вредности 3.2. определенной результатами специальной оценки условий труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается также трудовым договором;

- 2) По его письменному заявлению:

а) дополнительный оплачиваемый день отдыха работникам при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

б) дополнительный оплачиваемый день отдыха работникам при вакцинации от новой коронавирусной инфекции - 2 дня;

в) отпуск без сохранения заработной платы работникам в следующих случаях:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3 дней;
- для проводов детей в армию до 3 дней;

г) Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи -инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

д) Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 дня;

3) Полный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются:

а) по соглашению между работником и работодателем;

б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4) Помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

4.4. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет и родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и сотрудника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Запрещено привлекать педагогических работников к выполнению хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

4.6. вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения профкома.

4.7. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверх урочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководителем.

4.9. График отпусков утверждается с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

4.10. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с получением высшего образования или профессионального образования (ст.ст.173,173.1,174,176и177ТКРФ), осуществляется не позднее чем за три дня до их начала.

4.11. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.12. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска в соответствии с занимаемой должностью и условиям труда работника (28,35,42 или 56 календарных дней).

4.13. Педагогические работники имеют трудовые права и социальные гарантии в соответствии с п.5 ч.4 ст.47 Федерального закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 N236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года", а также настоящим коллективным договором:

1) в исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, с

согласия работника допускается перенос отпуска наиболее поздний срок, чем указан в заявлении работника. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее, чем через 1 месяц;

2) по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

3) длительный отпуск предоставляется по заявлению работника и оформляется распорядительным актом образовательной организации. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск;

4) предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается между работником и работодателем, оформляется локальным актом организации (приказом). Работник в праве прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

4.14. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.15. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4.16. Воспитателям, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за детьми с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации (приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения").

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что в образовательной организации система оплаты труда работников устанавливается локальными актами организации, коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан, Российской Федерации с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017г. N 1992/02);

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. № 374 (с изменениями и дополнениями).

– Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан (постановление Администрации муниципального района Белебеевский район РБ от _____ 2025г. № ____)

5.2. Стороны подтверждают:

1) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома (Приложение 2.8.2).

2) Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера учреждения, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома (Приложение № 2.8.2.1). При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3) При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь (Приложение № 2.8.2.2).

4) Порядок и условия оплаты труда работников учреждения не могут ухудшать порядок и условия оплаты труда, предусмотренный территориальным и отраслевым Соглашением по оплате труда.

5) Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Республике Башкортостан размера минимальной заработной платы и установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства (ч.1 ст.285 ТК РФ).

6) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15 % тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности. (Приложение 2.8.5). Если по итогам специальной оценки условий труда признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном

размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15 % тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности. (Приложение №5). Если по итогам специальной оценки условий труда признается безопасным, то указанная выплата снимается.

8) Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

Оплата труда педагогическому работнику в случае истечения действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с п. 5ч 4 ст.47 Федерального Закона РФ № 273 ФЗ «Об образовании в РФ»;
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях устанавливается в пределах средств учреждения, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профкома на период действия коллективного договора.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9) При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

10) Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.1) С письменного согласия работников допускается их привлечение к сверхурочной работе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Сверхурочной работой также считается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей; работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

7.2 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

8) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

9) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями; за ведение делопроизводства; председателю профкома учреждения; за организацию работы по охране труда; за организацию работы по охране детства, и др.) за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда (Приложение №2).

10) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, молодым специалистам являются обязательными.

11) Наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в дошкольных образовательных организациях, является для педагогических и иных работников нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора

12) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

16) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренные в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения" (Зарегистрировано в Минюсте России 12.05.2025 N 82116) и приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 N 82070).".

17) Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за 2 месяца.

13) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения. (Приложение 2.8.2.1., 2.8.2.2)

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения профкома.

Размер персонального повышающего коэффициента (в том числе, при доведении заработной платы до минимального размера оплаты труда) - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

14) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выдачи заработной платы - 27 числа текущего месяца за первую половину месяца и 12 числа месяца, следующего за отработанным, за весь месяц, установив минимальный размер аванса не ниже тарифной ставки работника за отработанное время.

15) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

16) Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

17) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (приложение 2.8.6.).

18) При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

19) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

20) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

21) Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям, не зависящих от самого работника, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

22) Педагогическим работникам, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей в соответствии с Постановлением Правительства РБ от 30.05.2018 г. № 240, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате образовательных учреждений по основному месту работы, ведущим воспитательскую работу с детьми, устанавливается ежемесячная надбавка:

2000 рублей - воспитателям и иным педагогическим работникам;

1000 рублей - младшим воспитателям, помощникам воспитателей;

Ежемесячная надбавка работникам муниципальных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, выплачивается в дошкольных образовательных учреждениях.

23) При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при работе по внутреннему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку.

24) При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время.

25) Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 3450 рублей за фактическую нагрузку в течение 5 лет на условиях, предусмотренных разделом IX «Дополнительные гарантии молодежи» Коллективного договора.

26) Заработная плата выплачивается непосредственно в образовательной организации либо перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации, закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком, органы государственной службы занятости в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней (*пункт 6.2.3.Республиканского соглашения*).

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членами профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 373 ТК РФ).

4) Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5) Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015г. «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

6) В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой

оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, 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. (ст. 187 ТК РФ).

7) При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

3) Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем с учетом мнения профкома.

4) Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

5) Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6) Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения в течение 2-х лет:

- сохранение очереди на получение жилья в учреждении;

- возможность пользоваться на правах работников услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений, оздоровительных лагерей (и другие дополнительные гарантии).

6.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

– имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

– имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

– которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

– совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

– отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

– получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

– председатель первичной профсоюзной организации;

VII. Аттестация педагогических работников

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», ОТС на 2021-2023 годы.

7.2. Аттестация заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией образовательной организации, если она предусмотрена локальными нормативными актами организации.

7.3. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника

7.4. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда педагогическим работникам по другой педагогической должности в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Старший (воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия "старший"
Учитель-логопед	Учитель-логопед; воспитатель (старший); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физкультуре
Музыкальный руководитель	Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель организации среднего профессионального образования

7.5. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:

- длительная нетрудоспособность,
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительный отпуск сроком до 1 года,
- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию,
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Оплата устанавливается сроком на один год и оформляется приказом руководителя с учетом мнения профкома.

Оплата труда учителей (педагогов), имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.6. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, составляется с учетом срока ее действия с тем, чтобы решение аттестационной комиссии могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории. По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия.

3) Работодатель:

- письменно предупреждает работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;
- направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу.

4) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

5) Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе и в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по этой должности.

6) Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

7) Педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации не только дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу), но и сведения о прохождении им независимой оценки квалификации (если такая независимая оценка имела место).

8) Педагогические работники, являющиеся гражданами Российской Федерации, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию имеют право проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию.

9) Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

10) Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или

лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, производится в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов.

11) Аттестационная комиссия рассматривает заявления педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принимает решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с профкомом.

7.7. Работодатель:

- предоставляет работникам - членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства просвещения Республики Башкортостан ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней;
- создаёт условия (освобождает от работы с сохранением заработной платы) для реализации права педагогических работников (по их желанию) присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

7.8. В соответствии с Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель (иные должностные лица) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

VIII. Условия и охрана труда

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель:

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.217 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации № 12-1077, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (*Приложение № 2.8.8*).

3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (*Приложение 2.8.3*).

5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года. Со всеми принимаемыми на работу лицами, а также с работниками, командированными в учреждение и работниками сторонних организаций, выполняющими работы на территории учреждения, обучающимися образовательных учреждений проходящими производственную практику в учреждении и другими лицами, участвующими в хозяйственной деятельности учреждения, проводит вводный инструктаж по охране труда.

8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

11. Предоставляет 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 2.8.5*).

12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложение 2.8.4*).

13. При численности работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников организации менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату в размере 15% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

14. Обеспечивает за счет средств образовательной организации:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя в целях реализации ст.41 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;

15. Предоставляет работникам два оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном приказом Минздрава России от 26.10.2017г. № 869н в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые достигли предпенсионного возраста, и работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1.ТК РФ).

16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

17. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

18. Проводить мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака.

19. Предоставляет уполномоченным по охране труда профкома для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств образовательного учреждения в размере среднего заработка.

20. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей.

21. Выделяет средства на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу.

22. Устанавливает доплаты работникам по результатам специальной оценки условий труда, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 15% (Приложение 2.8.5).

23. Проводить в соответствии с Законом РБ от 21.12.1998г. №209-з «О предупреждении распространения на территории Республики Башкортостан заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» информационно-методическую работу по вопросам «ВИЧ/СПИД на рабочих местах», профилактики и защиты от ВИЧ-инфекции.

24. Выделяет на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, на приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств, нормативных документов по охране труда, на обеспечение безопасной эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, предусмотренных настоящим договором средств в сумме не менее 0,02% от объема лимитных средств.

25. Принимает участие в районном (городском) этапе смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда», «Лучший уполномоченный по охране труда».

26. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности

27. Оказывает 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

28. Предусматривает включение представителей Профсоюза в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

8.2. Работники:

1) Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

3) Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

4) Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

5) Извещают немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения 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 (отравления).

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

8.4. Профком:

1) Выделяет за счет средств Башкирского рескома Профсоюза работников народного образования и науки РФ семье погибшего в результате несчастного случая на производстве

члена профсоюза материальную помощь в размере 10 МРОТ (ч.7 п.8.3 Отраслевого соглашения).

2) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации.

3) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты.

4) Избирает уполномоченных по охране труда.

5) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

7) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.5. Стороны согласились с тем, что работодатель за счет средств образовательного учреждения производит ежемесячные выплаты уполномоченному по охране труда профкома в размере 5,0 % от оклада за работу, не входящую в должностные обязанности (за активную работу по контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности)

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

1) С учётом результатов и качества работы устанавливает стимулирующие выплаты работникам в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств в соответствии с Положением о порядке и условиях установления иных стимулирующих выплат и премировании работников (Приложение № 2.8.2.1).

2) Оказывает материальную помощь работникам учреждения (Приложение №2.8. 2 .2).

3) Регулирует особенности труда предпенсионного возраста (в течение 5 лет до вступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемого досрочно) в соответствии Федеральным законом Российской Федерации от 3.10.2018 года № 350-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».

4) Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

5) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

6) Не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

7) Своевременно в полном объеме информирует филиал ГКУ республиканский центр занятости населения по Белебеевскому району Республики Башкортостан о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

8) Создает условия для организации питания работников, оборудует для них комнату отдыха и личной гигиены.

9) Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования, а также для прохождения независимой оценки квалификаций осуществляется при сохранении среднего заработка

в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

10) Содействует реализации проекта по подключению работников образования к тарифам мобильной связи «Профсоюзный».

9.3. Стороны договорились осуществлять в пределах своих полномочий согласованную деятельность, направленную на:

- 1) Оказание содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.
- 2) Создание условий для организации питания работников.
- 3) Проведение мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака.
- 4) Организацию оздоровления и санаторно-курортного лечения работников;
- 5) Популяризацию физической культуры и спорта;
- 6) Реализацию социальных льгот и гарантий

Х. Гарантии отдельным категориям работников МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

10.1. Стороны:

- 1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 2) Способствуют созданию в учреждении комиссии молодых педагогов.
- 3) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

10.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 5 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок его действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

10.3. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 календарных дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

10.3.4. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 календарных дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Коллективным договором организации продолжительность может быть увеличена, но на срок не более 6 месяцев.

10.3.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включается перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев.

10.3.6. Ежемесячная стимулирующая надбавка сохраняется при получении молодым специалистом квалификационной категории.

10.3.7. В случае если молодой специалист получил квалификационную категорию до 1 января 2024 года за ним сохраняется (возобновляется) право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки.

10.3.8. Если ранее работник получил статус молодого специалиста, как закончивший полный курс обучения в профессиональных образовательных организациях, то в случае окончания обучения в образовательных организациях высшего образования в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования «Образование и педагогические науки» работник получает право на повторное присвоение статуса молодого специалиста с выплатой ежемесячной стимулирующей надбавки в течение 5 лет.

10.3.9. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой (страховой) стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

10.3.10. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года после окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от двух до четырех ставок заработной платы (окладов). (Приложение №2.3).

10.3.11. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

10.3.12. Право педагогического работника на получение единовременной стимулирующей выплаты сохраняется по первому месту работы до момента его реализации.

10.3.13. Заработная плата без учета единовременной стимулирующей выплаты не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

10.3.14. Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров, предусматривающих отработку и оформления дополнительных обязательств, помимо трудовых.

Конкретные условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

10.4. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

10.5. Работодатель обязуется:

- 1) Оказать содействие профкому в создании комиссии по работе с молодежью;
- 2) Предоставлять председателю комиссии по работе с молодежью свободного от работы времени (свободный день) с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи (*п.10.6.1 Отраслевого соглашения*).
- 3) Квотировать рабочие места для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения;
- 4) Создавать условия для стимулирования труда молодых работников;
- 5) Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения ОУ профессионального образования в соответствии со ст.173-175 ТК РФ
- 6) Решение вопросов по молодежным проблемам производить с учетом мнения комиссии профсоюзного комитета по работе с молодежью;
- 7) Проводить и организовать встречи администрации с молодежью.

10.6. Профком обязуется:

- 1) Создать комиссию по работе с молодежью;
- 2) Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
- 3) Организует обучение председателя молодежной комиссии, молодых профсоюзных активистов и широко информирует молодых работников о задачах профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- 4) Организовывать конкурсы, посвящение в молодые педагоги, в члены профсоюза, организация

КВН, вечеров отдыха и т.д.;

5) Осуществлять контроль над соблюдением установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением (ст.173-177 ТК РФ);

10.7. Стороны содействуют:

- 1) Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей.
- 2) Повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации.
- 3) Внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации.
- 4) Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.
- 5) Практиковать институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты, в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работников.

10.8. Стороны договорились:

- 1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательного учреждения и профсоюзной организации.
- 3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.
- 4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

**РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ,
РАБОТНИКИ, УЧАСТВУЮЩИЕ В ПАТРИОТИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАБОТНИКИ,
ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЧЛЕНАМИ СЕМЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

10.9. Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, участвующими в патриотическом воспитании обучающихся, работниками, являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

10.9.1. Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

10.9.2. Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующие в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

10.9.3. По заявлению работников, членам семей военнослужащих которые проходят курс лечения и реабилитации в следствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, в целях поддержки военнослужащего предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

10.9.4. В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность), объем учебной (преподавательской) работы.

10.9.5. Период приостановления действия трудового договора с педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, засчитывается в педагогический стаж

работника для определения размера повышающего коэффициента за педагогический стаж к оплате за фактическую нагрузку из расчета два дня педагогического стажа за один день службы (один к двум).

10.9.6. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 рабочий день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 рабочих дня.

10.9.7. Стороны считают обязательным предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций и (или) иных Соглашениях с профсоюзными органами:

10.9.7.1. Предоставление по заявлению членов семей военнослужащих дополнительных оплачиваемых выходных дней на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту и участвующих в проведении специальной военной операции.

10.9.7.2. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам ответственных (курирующих) в образовательных организациях Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых».

10.9.7.3. Предоставление единовременной выплаты работникам, призванным на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, членам их семей.

XI. Гарантии и защита прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Республиканского отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством просвещения Республики Башкортостан, отраслевым территориальным (районным) соглашением и настоящим коллективным договором.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзной организации, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.378 ТК РФ).

11.2. Работодатель:

1) Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью, установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

2) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

3) Предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, в том числе компьютерное оборудование, Интернет и др (ст. 377 ТК РФ).

4) Способствует:

– осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организации в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

– посещению образовательной организации представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

5) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

б) При наличии и письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Белебеевской районной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее - профсоюзная организация) членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения. Задержка перечисления средств не допускается.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.377 ТК РФ).

7) Выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе (из средств, полученных от приносящей доход деятельности).

11.3. Стороны признают:

1) Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

2) Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, а также члены профбюро, профгруппорги структурных подразделений организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

3) Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, производится в порядке, установленном ст.374 ТК РФ.

4) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.4. Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

11.5. Стороны подтверждают:

– в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

– члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть 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 (ч.3 ст.39 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;
- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.
- работодатель за счет средств образовательного учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 15% от минимальной ставки заработной платы, оклада за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников учреждений (ст.377 ТК РФ).

11.6. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

11.7. Профком, выступая в качестве единственного полномочного представителя работников образовательной организации в защите и представительстве социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, в соответствии со своими полномочиями осуществляет дополнительные функции по представительству и защите интересов членов Профсоюза:

1) Представляет и защищает в индивидуальном порядке права и интересы членов Профсоюза перед работодателем, с помощью вышестоящих профсоюзных органов - в органах власти и управления, надзорных органах, суде: при обжаловании решений Управления пенсионного фонда об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости (пенсии по выслуге лет), протоколов об административном правонарушении, предусмотренном ч.4 ст. 19.30 КоАП РФ за нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам.

2) Оказывает практическую помощь, в том числе с помощью профсоюзных юристов, в подготовке исковых заявлений и пакета документов для обращения членов Профсоюза в суд.

3) Обращается в вышестоящие профсоюзные органы, надзорные органы с требованием о привлечении к ответственности работодателя (его представителей), нарушившего трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Представляет и защищает профессиональные интересы членов Профсоюза в общественных советах, комитетах, комиссиях по трудовым спорам, в аттестационной, наградной и иных комиссиях и др.

5) Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, в том числе в вопросах:

- правильность оформления трудовых правоотношений, в том числе трудовых договоров, трудовых книжек и др.;
- правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;
- своевременность выплаты заработной платы;
- правильность начисления заработной платы работникам учреждения, в том числе установления стимулирующих выплат; оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, работы в ночное время, районного коэффициента сверх МРОТ, установления ежемесячных надбавок работникам, работающим в дошкольных группах, и др.;
- предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;
- своевременность и полнота предоставления гарантий молодым специалистам – членам Профсоюза;
- создание безопасных и комфортных условий труда работников;
- за счет средств работодателя прохождение работниками обязательных и внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.

– за счет средств работодателя реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование на реже одного раза в три года.

6) Предъявляет требования к работодателю об устранении нарушений в оплате труда членов Профсоюза, в том числе о пересчете не доначисленной заработной платы, возврате незаконно удержанных из заработной платы работников сумм.

7) Обжалует, по обращению работника, незаконно наложенное на него дисциплинарное взыскание.

8) Добивается восстановления на работе незаконно уволенного работника.

9) Оказывает руководителю образовательного учреждения (члену Профсоюза) правовую, консультационную и практическую помощь в вопросах:

- практика применения трудового законодательства в образовательном учреждении; профилактика нарушений;
- разработка и экспертиза локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- разработка и заключение коллективного договора, соглашения по охране труда и др.;
- предупреждение и разрешение индивидуальных трудовых споров, в том числе в КТС, комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.

10) Совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом обучает членов Профсоюза практике применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования, в том числе в целях осуществления коллективной и индивидуальной защиты и самозащиты.

11) Ходатайствует перед работодателем по вопросам:

- снятие с работника дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия;
- предоставление работникам дополнительных выходных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.), по состоянию здоровья и в других случаях, предусмотренных коллективным договором;
- представление работников – членов Профсоюза - к награждению ведомственными, государственными, профсоюзными и иными наградами.

12) Вырабатывает в соответствии со ст.371, 372 ТК РФ мотивированное мнение по вопросам:

- осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат учреждения с соблюдением принципов объективности, адекватности, справедливости, прозрачности и др.,
- установление педагогической нагрузки с соблюдением преемственности преподавания учебных дисциплин, не снижением ее объема,
- осуществление тарификации без нарушений гарантий работников, в том числе работников, находящихся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком,
- составление расписания уроков (занятий), удобного для работников, без необоснованных перерывов между занятиями (окон),
- увольнение по сокращению штатов и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, без нарушений.

13) Оформляет совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом документы для получения материальной помощи в размере 10 МРОТ семье члена Профсоюза в случае его гибели в результате несчастного случая на производстве.

14) Защищает членов Профсоюза от необоснованных действий работодателя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

15) Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в оформлении налоговых деклараций для получения налоговых вычетов на обучение, лечение, приобретение движимого и недвижимого имущества и др.

16) Содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей.

17) Выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

- организацию отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели;
- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;
- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;
- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.;
- подписку на газеты «Мой профсоюз», «Действие» для образовательных организаций.

18) Организует оформление и выдачу единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования, дающих право члену Профсоюза скидок (привилегий и бонусов), участвуя в проекте «ПрофПлюс». Участником может стать каждый член Профсоюза, прошедший регистрацию на сайте <https://profplus.info> или в мобильном приложении с указанием 16-значного кода электронного профсоюзного билета члена Профсоюза.

Скачать мобильное приложение можно по ссылке -> <https://profplus.info/qaapp.html>

ХII. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

1) Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

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

3) Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

5) Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

6) Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7) Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8) Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9) Совместно с комитетом Белебеевской городской и районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ организовывать мероприятия по оздоровлению и отдыху членов профсоюза (работников) и их детей учреждения.

10) Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному по муниципальному району Белебеевский район РБ.

11) Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением

страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

13) Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения.

14) Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда.

15) Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

16) Совместно с администрацией осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХIII. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

13.1 Стороны договорились, что:

1) работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания в филиал ГКУ республиканский центр занятости населения по Белебеевскому району Республики Башкортостан;

2) совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

3) контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, соответствующими органами по труду, Белебеевской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования;

4) информация сторон о выполнении коллективного договора 2 раза в год рассматривается на общем собрании трудового коллектива и доводится до сведения в муниципальное казенное учреждение Управление образования муниципального района Белебеевский район РБ и Белебеевской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования;;

5) представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством;

6) рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

7) соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

13.2. Настоящий коллективный договор утвержден на 2026-2028 гг. и действует с 01 января 2026г. до 31 декабря 2028 года.

13.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение 2.8.1.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г.

№162

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

для работников муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида №1 «Айгуль» г. Белебея
муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан
с 01.01.2026

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема 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 (ст. 189 ТК РФ).

1.2 В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина - добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно ТК РФ, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка является приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

1.4. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Права и обязанности работодателя

2.1. Работодатель имеет право:

- заключить, изменить и расторгнуть трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены с ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату (ст.136 ТК РФ) не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 12 и 27 число текущего месяца, установленный коллективным договором, трудовым договором, установив минимальный размер аванса не ниже тарифной ставки работника за отработанное время, При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять профкому (представителям работников) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать требования соответствующих профсоюзных органов (профком, городской и районный комитет и т.д.) о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 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 РФ;
- предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

*на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

*в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

*в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

*при увольнении — в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

*наименование работодателя;

*должностное лицо, на имя которого направлено заявление (начальник);

*просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

*адрес электронной почты работника;

*собственноручная подпись работника;

*дата написания заявления.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

- в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

- исполнять иные обязанности предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовым договором и локальными нормативными актами.

3. Права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены с ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы; обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своего представителя-профкома, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ст. 237 ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и предусмотренные должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

4. Прием, перевод, увольнение

4.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.

4.2. Трудовой договор с работником образовательного учреждения заключается на неопределенный срок и на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ объявляется работнику под роспись.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст.59 ТК РФ).

4.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст.65 ТК РФ).

Срок действия справки о наличии (отсутствии) судимости должен быть не более 3 месяцев с момента выдачи до даты трудоустройства.

При заключении трудового договора с работником впервые с 2021 года трудовая книжка оформляется работодателем только в электронном виде.

4.3.1 Все принимаемые на работу лица, а также командированные в учреждение работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений, соответствующих уровней, проходящие в учреждении производственную практику, и другие лица участвующие в производственной деятельности учреждения, проходят в установленном порядке вводный инструктаж по охране труда.

4.4. Лица, поступающие на работу в общеобразовательные учреждения, обязаны также представить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст.213 ТК РФ).

При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под роспись:

1) ознакомить с Уставом образовательного учреждения, с порученной работой, условиями и оплатой труда, локальными нормативными актами, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

2) ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;

3) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

4.5. Особенности занятия педагогической деятельностью устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. Условия работы не могут быть ниже условий, гарантированных законодательством об образовании РФ и РБ.

4.7. Трудовая книжка (сведениями о трудовой деятельности) ведется работодателем на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней в установленном порядке.

4.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из анкеты, автобиографии, приказа на квалификационную категорию, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. На каждого работника заполняется личная карточка формы Т-2 и хранится отдельно в данном учреждении.

4.9. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускается лица, имеющие или имеющие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст.351.1 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

По соглашению сторон, заключенному 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 в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

4.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст.74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданной в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленные ТК РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

4.11 Работодатель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность в письменной форме профком учреждения об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

4.12 Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст.81 п.п.2,5,6(а), 7, 8, 10 ТК РФ; ст.84 п.3 ТК РФ; ст.336 п.п.1, 2 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома образовательного учреждения.

5. Рабочее время

5.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется в соответствии приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения" (Зарегистрировано в Минюсте России 12.05.2025 N 82116) и приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 N 82070)".

5.1.1. Режим рабочего времени педагога-психолога

Педагог-психолог выполняет должностные обязанности, указанные в Приказе Минздравсоц-развития России от 26.08.2010г. №761н. и профстандарт «Педагог-психолог» (Приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н) в качестве методического документа при определении конкретных должностных обязанностей в соответствии распоряжением Минпросвещения России от 28.12.2020 №Р-193

Нагрузка педагога-психолога составляет 36 часов в неделю, (п.2.1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601), из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме образовательной организации педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями

обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации (при обеспечении администрацией организации необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за его пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации

5.1.2. Режим рабочего времени учителя-логопеда

Учитель-логопед выполняет должностные обязанности, перечисленные в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010г. № 761н (ЕКС).

Конкретные должностные обязанности учителя-логопеда определяются должностной инструкцией, утверждаемой работодателем.

Рабочее время учителей-логопедов определено в виде нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и составляет 20 астрономических часов в неделю (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601).

Продолжительность логопедических занятий составляет (Распоряжение Минпросвещения России от 06.08.2020 № Р-75):

- для детей от 1,5 до 3 лет – не более 10 мин;
- для детей от 3 до 4-х лет – не более 15 мин;
- для детей от 4-х до 5-ти лет – не более 20 мин;
- для детей от 5-ти до 6-ти лет – не более 25 мин;
- для детей от 6-ти до 7-ми лет – не более 30 мин;

5.2 Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение педагогической работы регулируется организованной образовательной деятельностью (расписанием занятий).

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, тарификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника. График работы утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и предусматривает начало и окончание работы, перерыв для отдыха и питания.

Согласно п.1.5 приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения" Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или по соглашению между работником и работодателем в случаях, когда педагогические и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени

одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.3 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Работа за выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.4. Установление педагогическим работникам нормы рабочего времени на новый учебный год производится руководителем совместно с профкомом до ухода педагогов в отпуск с тем, чтобы они знали, в каких группах и с какой нормой рабочего времени будут работать в предстоящем учебном году. При этом:

1) у педагогических работников по мере возможности должны сохраняться преемственность групп и объем рабочего времени;

2) норма рабочего времени педагога должна быть стабильной на протяжении всего учебного года (РФ).

5.5. Расписание организованной образовательной деятельности утверждается руководителем. Оно составляется с учетом обеспечения требований педагогической целесообразности и максимальной экономии времени работника.

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

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

5.7. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения и привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

5.8. Педагогам и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанника с занятия.

5.9. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях только по согласованию с администрацией образовательного учреждения. Вход в группу после начала занятия разрешается только руководителю и его заместителям.

Делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время занятий не разрешается. В случае необходимости такие замечания делаются администрацией по окончании занятия в отсутствии воспитанников.

5.10. Администрация организует учет явки на работу и уход с нее работников (ст.91 ТК РФ). В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии возможности известить администрацию как можно раньше, а так же предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Время отдыха

6.1 Педагогическим работникам представление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем по согласованию с профкомом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Предоставление отпуска руководителю оформляется

приказом по МКУ Управление образования, а другим работникам - приказом руководителя образовательного учреждения.

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

6.3. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. В соответствии с Конвенцией №132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках» одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять две непрерывные рабочие недели, на оставшуюся часть предоставляется право делить отпуск на более мелкие периоды, чем 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.5. Педагогические работники имеют трудовые права и социальные гарантии в соответствии с п.5 ч.4 ст.47 Федерального закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном в соответствии с Приказом Министерство науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 N236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

6.6. По семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи и другие уважительные причины) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем на условиях, определенных ст.128 ТК РФ и коллективным договором.

6.7. По соглашению сторон работнику предоставляется 1 свободный день для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 ТК РФ.

6.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д.

6.9. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), оплачиваемые (не менее размера среднего заработка) дополнительные дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня или возможность присоединения их к отпуску.

7. Дисциплина труда

7.1 Поощрения за труд

7.1.1 Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарности;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает почетной грамотой;
- * представляет к званию лучшего по профессии.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива. Сведения о награждениях и поощрениях работника заносятся в трудовую книжку и в личную карточку (форму Т 2) работника.

7.1.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищно-бытовых условий и т.д.).

7.1.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7.2. Дисциплинарные взыскания

7.2.1. 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

7.2.3. 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 профкома. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка (ст. 193 ТК РФ).

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

7.2.4. Приказ 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.

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

7.2.5. К работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, меры поощрения не применяются с течение срока этих взысканий.

7.2.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.2.7. 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 профкома.

8. Заключительные положения

8.1 Правила внутреннего трудового распорядка вывешивается на видном месте.

8.2 С Правилами внутреннего трудового распорядка, а также со всеми вносимыми в них изменениями, должны быть под роспись ознакомлены все работники.

8.3 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2.8.2.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

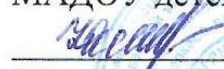
Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г.

№162

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №1
«Айгуль» г.Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан
с 01.01.2026 г.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №1 "Айгуль" г.Белебея муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан (далее-Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 г. УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлений Правительства Республики Башкортостан от 24 марта 2014г. №115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан, от 29 мая 2014г. №241 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008г. №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (с последующими изменениями) Постановлением Администрации муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан от _____.2025г. № _____. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Белебеевский район РБ.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Положение распространяется на работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №1 "Айгуль" г.Белебея муниципального района Белебеевский район (далее – учреждения).

Положение включает в себя:

-базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы;

- должностные оклады по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке,

категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником (далее – ЕТКС);

- размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням, спортивным званиям и достижениям (далее – ставки заработной платы);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам и ставкам зарплаты;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок зарплаты, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам зарплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор с работником или в дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников (системы оплаты труда), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н (с последующими изменениями).

1.7. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе окладов и ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Оплата труда устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 “О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

1.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Республике Башкортостан размера заработной платы и установленного федеральным законодательством размера оплаты труда.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. *Определение размеров зарплаты по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.*

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения – не более 70 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения, утверждается приказом МКУ Управление образования муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан.

Основной персонал учреждения – его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения – его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

Установить, что с 1 сентября 2025 года минимальные оклады работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, рассчитываются с учетом базовой единицы в размере 6351 рублей, определенной постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (в ред. от 15.09.2025г. №445).

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

В случае, если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в разделах 3-5 настоящего Положения.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по

профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке зарплаты, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке зарплаты не образует новый оклад, ставку зарплаты и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ, согласно пунктам 3.5, 4.2, 4.3, 5.1 настоящего Положения

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). В соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации (далее - КС РФ) при доведении заработной платы до МРОТ не учитываются:

а) районный коэффициент – 1,15;

б) выплаты за сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и праздничные дни**;

в) выплаты за совмещение профессий (должностей) ***;

г) выплаты педагогическим работникам, в том числе:

за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности: за руководство методическими объединениями и другие виды дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников****;

д) выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в пункте 8.2 настоящего Положения*****.

* – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П;

** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П;

*** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 года № 40-П;

**** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 года N 40-П;

***** – постановление КС РФ от 5 марта 2025 года № 10-П.»;

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей, осуществляющих деятельность в сфере образования, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения образования регламентируется постановлением Администрации муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, rub			
		I	II	III	IV
1	Руководитель учреждения	18884	17548	16378	15041

3.3. Должностной оклад заместителей, осуществляющих административно-хозяйственную деятельность, составляет от 10% до 30% ниже основного оклада руководителя.

3.3.1. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату (ст.136 ТК РФ) не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 12 и 27 число текущего месяца, установленный коллективным договором, трудовым договором, установив минимальный размер аванса не ниже тарифной ставки работника за отработанное время.

3.3.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

3.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.5. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

3.6. Персональный повышающий коэффициент исполняющему обязанности руководителя учреждения (центра) устанавливается по его основной должности, занимаемой в учреждении.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера

4. Условия оплаты труда работников

4.1. Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к ПКГ	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*	Минимальные ставки заработной платы, оклады, rubles
1	2	3	4
1	Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня":		
1.1	1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя	1,495	7304
2	Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня":		
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	1,82	8891
3	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников":		
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	2,5209	12315
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	2,7157	13267
3.4	4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	2,7809	13585

* Не используется для установления ставок зарплаты, окладов работников учреждения.

5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к ПКГ	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, рубль	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4	5
1	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня":			
1.1	1 квалификационный уровень: делопроизводитель,	1,495	7304	
2	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":			
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1.82	8891	0,05

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

5.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

- специалист по охране труда – 12067 рублей;

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, рубль
1	2	3	4
1	1 разряд	1,3	6351
2	2 разряд	1,3651	6669
3	3 разряд	1,4301	6987
4	4 разряд	1,495	7304
5	5 разряд	1,62519	7940
6	6 разряд	1,82	8891
7	7 разряд	2,015	9844
8	8 разряд	2,2101	10797

* Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

«Раздел 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты компенсационного характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

г) выплаты компенсационного характера за специфику работы в образовательных организациях (классах, группах);

д) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;

е) выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

Выплата компенсационного характера работникам учреждений, работа которых связана с непосредственным обслуживанием ВИЧ-инфицированных больных или контактом с ними, осуществляется в размере 20 процентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам).

7.4. Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере не менее 50 процентов к окладу (должностному окладу).

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей в организации системой оплаты труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован работником либо присоединен к предоставляемому отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеются дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованные им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходные или нерабочие праздничные дни, и фактически произведенной оплатой работы в эти дни. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд осуществляется выплата в размере 23,1% к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) к оплате за фактическую нагрузку.

7.5. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в следующем порядке:

- в учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.6 Компенсационные выплаты за специфику работы в образовательных организациях осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1	Педагогическим работникам в образовательных организациях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; работникам коррекционных общеобразовательных учреждений, руководителю за работу в образовательных организациях, имеющих не менее двух классов, групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	11,6
2	Тьюторам, обеспечивающим комплексное сопровождение образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и (или)	15,4

	ограниченными возможностями, учителям-логопедам, учителям-дефектологам	
--	--	--

7.8. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.9. Конкретный перечень работников, которым устанавливается компенсационная выплата, и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или от степени и продолжительности общения с детьми, имеющими отклонения в умственном развитии, обучающимися в специальных учебно-воспитательных учреждениях.

7.11. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников образовательных организаций, приведены в следующей таблице:

Таблица

РАЗМЕРЫ

выплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников учреждений <*>

№ п/п	Наименование дополнительных видов работ <*>	Размер, %
1	2	3
1	Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателей, младшим воспитателям дошкольных образовательных организаций)	23,1 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
2	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории “педагог-методист”	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
3	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию “педагог-методист”	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
4	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию “педагог-наставник”	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
5	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию “педагог-наставник”	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
6	Председателю профкома учреждений образования за выполнение общественно значимой для учреждения работы	15 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
7	Воспитателям (педагогам), осуществляющим образовательную деятельность по изучению национальных языков и (или) на национальном языке в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
8	Уполномоченному по охране труда профкома	10 (от минимальной

		ставки заработной платы, оклада)
9	Обучение по программам дополнительного образования	15 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
10	Общественному инспектору по охране прав детства	10 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
11	Ответственному за ведение учета родительской оплаты, компенсационных выплат	10 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
12	Ответственному за техническое обслуживание, обновление информации официального сайта	15 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
13	За ведение документооборота	15 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
14	За организацию работы по вопросам экологии	15 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)

<*> При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию.

<*> Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников учреждения, перечень и размеры выплат определяются локальными нормативными актами этого учреждения.

7.13. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.14. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.15. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

7.16. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.»;

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

- по государственным казенным учреждениям – исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;
- по государственным автономным и бюджетным учреждениям – исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

8.2 Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждениями самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

8.3 Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;

б) ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

в) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие ученой степени;

г) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почетных званий и ведомственных наград;

д) выплаты по повышающему коэффициенту социальным педагогам и педагогам-психологам, работающими с детьми из социально-неблагополучных семей;

е) ежемесячная надбавка работникам государственных и муниципальных образовательных организаций дошкольного образования;

ж) выплаты по повышающему коэффициенту, воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке, – за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе;

к) стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальные выплаты по итогам работы;

л) выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с порядком, утвержденным Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Установление работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели эффективности деятельности, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Таким категориям работников отдельные виды стимулирующих выплат могут предусматриваться в полном размере при установлении локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором условий их осуществления.

8.4. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы <*>	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,27
2	Высшая квалификационная категория	0,424
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193

Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты установления (присвоения) квалификационной категории на основании решения аттестационной комиссии (документа о присвоении квалификационной категории).

Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы по профилю педагогической работы, выслугу лет при изменении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

8.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования (независимо от профиля обучения) по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (в том числе непедагогического профиля) и впервые принятое на работу в образовательную организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки являются:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях образования, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, и муниципальных образовательных организациях.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года, реализуется в течение пяти лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

Получение молодым специалистом квалификационной категории или установление повышающего коэффициента за стаж педагогической работы не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- период срочной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;

- перерыв в работе продолжительностью не более трех месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года к работе на педагогические должности в государственных образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе. (Приложение № 2.8.2.3 к коллективному договору)

8.7. Работникам за наличие ученой степени устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы):

8.7.1. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку.

8.7.2. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.7. настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.8. Работникам, занимающим штатные должности, ученая степень по которым предусмотрена тарифно-квалификационными требованиями, за исключением должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе профессорско-преподавательского состава, выплачивается ежемесячная доплата за ученую степень:

- доктора наук - в размере 7000 рублей;

- кандидата наук - в размере 3000 рублей.

8.9. Повышающие коэффициенты работникам, имеющим государственные награды (почетные звания) и ведомственные награды, устанавливаются в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку.

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения устанавливается в размере 0,077 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим ведомственные награды, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии их соответствия профилю учреждения - 0,077 к должностному окладу, педагогическим работникам - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 8.9 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.16. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,116 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

8.17. Выплата ежемесячной надбавки воспитателям, старшим воспитателям, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате образовательных организаций по основному месту работы в организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, а также заведующим одно- и двух групповыми дошкольными образовательными организациями, ведущим воспитательскую работу с детьми, состоящим в штате образовательных организаций по основному месту работы, осуществляется в следующих размерах:

5000 рублей – воспитателям (старшим воспитателям) и иным педагогическим работникам;

1000 рублей - младшим воспитателям, помощникам воспитателей;

Ежемесячная надбавка работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, выплачивается в:

- дошкольных образовательных организациях;

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при работе по внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

8.18. Повышающий коэффициент в размере 0,116 к оплате за фактическую нагрузку устанавливается:

- воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке, – за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе.

8.19. Стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности профессиональной деятельности.

К данным видам выплат относятся:

- стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются учреждением и устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Период, за который устанавливается стимулирующая выплата (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иной период), конкретизируется в положении учреждения о материальном стимулировании работников.

8.20. Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, для установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальных выплат по итогам работы утверждается Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85.»;

п.8.21. Руководителю учреждения и работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда) может быть:

-установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 50000 рублей;

-установлена единовременная выплата по итогам года;

выплачено единовременное поощрение:

-при награждении знаками особого отличия - медалью "Золотая Звезда" и золотой медалью "Герой Труда Российской Федерации" - в размере 100000 рублей;

-при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия - Георгиевским Крестом - в размере 50000 рублей;

-при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 30000 рублей;

-при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей;

-при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере 10000 рублей;

-при поощрении Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации - в размере 5000рублей;

-при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан - в размере 30000 рублей;

-при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан и присвоении почетных званий Республики Башкортостан - в размере 20000 рублей;

-при поощрении Главой Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

- при поощрении Государственным Собранием - Курултаем Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

-при поощрении Правительством Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

-при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан и Администрацией муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан - в размере 2000 рублей;

оказана материальная помощь: (Приложение №2.8.2.2 к коллективному договору)

Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, при предъявлении ими подтверждающих документов, может быть оказана материальная помощь

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения (исполняющему обязанности руководителя учреждения) принимает начальник МКУ Управление образования на основании письменного заявления руководителя учреждения не чаще одного раза в календарном году в размере одного должностного оклада.

Решение об установлении единовременных выплат, единовременных поощрений руководителю учреждения принимает начальник МКУ Управление образования.

Материальная помощь и единовременная выплата к профессиональным и общегосударственным праздникам исполняющему обязанности руководителя учреждения выплачиваются по его основной должности, занимаемой в учреждении

8.22. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным комитетом учреждения на основании примерного перечня. (Приложение №2.8.2.1)

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Тарификационный список воспитателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4 Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемой Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.5. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях (в ред. Постановления Правительства РБ от 25.10.20021 № 556)	0,10	0,07	0,05
Студенты	0,12	0,10	0.05
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

(п.10.12 в ред. Постановления Правительства РБ от 06.09.2016 № 375)

9.6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных настоящей таблицей, применяются в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением учреждений,

организаций и предприятий, где предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

9.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.8 Оплата труда педагогическому работнику в случае истечения действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

-длительной нетрудоспособности;

-отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

-длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

- отпуска сроком до года в соответствии с п.5.4 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ»;

-службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;

-за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях устанавливается в пределах средств учреждения, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома на период действия коллективного договора.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, оклада (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.9. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. (Приложение №2.8.2.2)

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов

(должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, оклады (должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

При получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

10.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведениями о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 13 настоящего Положения;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 13 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 12 настоящего Положения понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 13 настоящего Положения.

12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и РФ

12.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

12.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в абзаце втором пункта 1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

12.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в пунктах 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

учителям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) в углубленном изучении отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин

музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

12.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

12.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого

предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

12.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального образования педагогического профиля.

12.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

12.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов));	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, руководители физического воспитания, работе на пишущей машинке и другой организационной технике), музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, старшие инструкторы по физической культуре, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих), по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе.

2	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
.5	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотделов республиканской, краевой, областной больниц.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

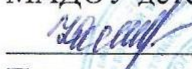
Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртицева

Приказ от «24» декабря 2025г

№162

Положение

о порядке и условиях установления иных стимулирующих выплат и премирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № № 1 «Айгуль» г.Белебея муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан с 01.01.2026г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Данное положение определяет порядок, и условия установления иных стимулирующих выплаты премирования работников учреждения.

3. Источниками установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

2. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

2.1. Руководитель учреждения образования с учетом мнения профкома своим приказом устанавливает работникам иные стимулирующие выплаты и премии, согласно решению комиссии по выплатам стимулирующего характера и оказании материальной помощи.

2.2. Размеры и условия премирования и осуществления иных стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и выполнения бюджета образовательного учреждения, по согласованию с планово-экономическим отделом МКУ Управление образования муниципального района Белебеевский район РБ.

2.3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.4. К работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяется.

Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы, а также уволенному работнику, в случае издания приказа после его увольнения.

2.5. Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *старшего воспитателя*

№	Критерии	Баллы
1	Эффективное и своевременное решение конфликтных ситуаций по обоснованным обращениям родителей, отсутствие жалоб.	0 – 2
2	Качество проведения методических мероприятий в ДОУ	0 – 2
3	Распространение педагогического опыта, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, размещение материалов на сайте ДОУ и в педагогических интернет – сообществах и т.п. Ведение персонального сайта педагога. Работа в Консультационном центре	
4	Своевременность и качество оформления документации, состояние отчетности, документооборота в учреждении	0 – 2
5	Увеличение объёма работы (помощь в подготовке педагогов к аттестации, конкурсам различного уровня, работа в экспертных, творческих группах, ведение дополнительной документации, работа в ППк, выполнение поручений МКУ УО, МО РБ, БИРО РБ и т.п.)	0 – 2
6	Активность в методических мероприятиях. - всероссийский уровень, республиканский уровень, муниципальный уровень, уровень ДОУ.	0 – 2
7	Участие в профессиональных конкурсах (официально зафиксированные достижения в конкурсах с учётом их ранга)	0 – 2
8	Результативность участия детей в конкурсах, фестивалях, спортивных мероприятиях: победители, призеры, лауреаты	0 – 2
9	Результативность участия педагогов в конкурсах, фестивалях, спортивных мероприятиях: победители, призеры, лауреаты	0 – 2
10	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (работа в цветнике, огороде, ремонтные работы, общественная работа, участие в спортивных и иных мероприятиях, иные достижения)	0 – 2

Максимальное количество баллов: 20

3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *воспитателей, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя*

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, взысканий)	0 – 2
2	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц 65-75% 1б Выше 76%-2б Ранний возраст 50-65% 1 Выше 66% -2б	0 – 2
3	Распространение педагогического опыта, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, размещение материалов на сайте ДОУ и в педагогических интернет – сообществах и т.п. Публикация сайт ДОУ, интернет-издания газет от 2 шт. - 1б, свыше 4 шт.– 2б	0 – 2

	Ведение персонального сайта педагога за полугодие- 2б. Работа в Консультационном центре – дистанционный формат – 1б Очный от 3 консультаций – 2б	
4	Содержание, оформление и регулярное обновление группы, кабинета, музыкального зала, родительского уголка и методического материала. Содержание и обновление игровой площадки.	0 – 2
5	Увеличение объёма работы (исполнение ролей на утренниках, подработка по совместительству, работа в экспертных, творческих группах, ведение дополнительной документации, работа в ППк и т.п.). 3роли-1б, свыше – 2б от 10дн -1б Выше 15-2б Руководство тв.гр-1б	0 – 2
6	Активность в методических мероприятиях. Доклад-1б, открытый просмотр-2б	0 – 2
7	Участие в профессиональных конкурсах (официально зафиксированные достижения в конкурсах с учётом их ранга) уровень ДОУ – 1б муниципальный уровень и выше – участие – 1б, победа -2б	0 – 2
8	Участие детей в конкурсах ДОУ (официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах) уровень ДОУ победа -1	0 – 2
9	Участие детей в муниципальных, республиканских, всероссийских, международных конкурсах (официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах с учётом их ранга, кроме интернет - конкурсов). муниципальный уровень и выше, победа -2, участие-1	0 – 2
10	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (работа в цветнике, огороде, ремонтные работы, общественная работа, участие в спортивных и иных мероприятиях, иные достижения)	0 – 2

Максимальное количество баллов:20

3.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по АХЧ

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, взысканий)	0 -2
2	Своевременная отчётность, качественное ведение документации	0 – 2
3	Грамотное руководство тех. персоналом	0 – 2
4	Своевременное устранение технических неполадок, содержание в порядке здания и сооружений	0 – 2
5	Увеличение объёма работы (подработка по совместительству)	0-2
6	Качественная подготовка и организация ремонтных работ	0 – 2
7	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	0 – 2
8	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, выполнение требований пожарной безопасности, соблюдение охраны труда и техники безопасности в здании детского сада	0 – 2
9	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (работа в цветнике, огороде, общественная работа, участие в спортивных и иных мероприятиях, иные достижения)	0 – 2
10	Уровень исполнительской дисциплины	0 – 2

Максимальное количество баллов: 20

3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *помощников воспитателей*

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, взысканий)	0 – 2
2	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц 65-75% 1б Выше 76%-2б Ранний возраст 50-65% 1 Выше 66% -2б	0-2
3	Соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности; режима дня для воспитанников	0 – 2
4	Образцовое содержание помещений, посуды и инвентаря; ответственное отношение к сохранности имущества	0 – 2
5	Увеличение объёма работы (подработка по совместительству) от 10дн -1б Выше 15-2б	0-2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, соблюдение этических норм;	0 – 2
7	Содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	0 – 2
8	Качественное проведение ежедневной и генеральной уборки помещений.	0 – 2
9	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (работа в цветнике, огороде, общественная работа, участие в спортивных и иных мероприятиях, иные достижения, ремонтные работы)	0-2
10	Уровень исполнительской дисциплины	0 – 2

Максимальное количество баллов: 20

3.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *делопроизводителя*

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, взысканий)	0-2
2	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости	0-2
3	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек, личных дел, состояние отчетности, документооборота в учреждении	0-2
4	Своевременная подача табеля	0-2
5	Увеличение объема работы	0-2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ	0-2
7	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	0-2
8	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	0-2
9	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (работа в цветнике, огороде, ремонтные работы, общественная работа, участие в спортивных и иных мероприятиях, иные достижения)	0 – 2
10	Уровень исполнительской дисциплины	0 – 2

Максимальное количество баллов: 20

3.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *специалиста по ОТ*

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, взысканий)	0 – 2
2	Своевременное проведение инструктажей, обучения, плановых осмотров	0 – 2

3	Своевременное и грамотное ведение документооборота по охране труда в учреждении	0 – 2
4	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	
5	Увеличение объема работы	0 – 2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ.	0 – 2
7	Своевременное осуществление контроля над выполнением требований ОТ и ПБ	0 – 2
8	Отсутствие случаев травматизма	0 – 2
9	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (работа в цветнике, огороде, ремонтные работы, общественная работа, участие в спортивных и иных мероприятиях, иные достижения)	0 – 2
10	Уровень исполнительской дисциплины	0 – 2

Максимальное количество баллов: 20

3.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *дворника*

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, взысканий)	0 – 2
2	Содержание участков в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории	0 – 2
3	Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности	0 – 2
4	Сохранность инвентаря, своевременный его ремонт. Сохранность имущества Учреждения и оборудования на территории Учреждения.	0 – 2
5	Увеличение объема работы	0 – 2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ	0 – 2
7	Участие в озеленении и благоустройстве территории и здания Учреждения	0 – 2
8	Качественное проведение уборки территории.	0 – 2
9	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (работа в цветнике, огороде, ремонтные работы, общественная работа, участие в спортивных и иных мероприятиях, иные достижения)	0 – 2
10	Уровень исполнительской дисциплины	0 – 2

Максимальное количество баллов: 20

3.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *младшего воспитателя*

№	Критерии	Баллы
1	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб, взысканий)	0 – 2
2	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц 65-75% 1б Выше 76%-2б Ранний возраст 50-65% 1 Выше 66% -2б	0-2
3	Соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности; режима дня для воспитанников	0 – 2
4	Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, участие в мероприятиях группы	0 – 2
5	Увеличение объёма работы (подработка по совместительству) от 10дн -1б Выше 15-2б	0-2

6	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, соблюдение этических норм;	0 – 2
7	Качество осуществления воспитательных функций (участие в осуществлении режимных моментов, участие в подготовке к занятиям, Помощь воспитателю в проведении образовательной деятельности)	0 – 2
8	Оказание помощи детям- инвалидам	0 – 2
9	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (работа в цветнике, огороде, общественная работа, участие в спортивных и иных мероприятиях, иные достижения, ремонтные работы)	0-2
10	Уровень исполнительской дисциплины	0 – 2

Максимальное количество баллов: 20

Итого максимальное количество баллов по ОУ – 160

Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

4.1. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

- оценка 2 балла – если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;
- оценка 1 балл – если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;
- оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

От набранного общего количества баллов по каждому работнику в целом по учреждению и суммы экономии по фонду оплаты труда рассчитывается размер стоимости 1 балла, исходя из чего будет произведен расчет суммы иных стимулирующих выплат и размера премии по каждому работнику учреждения.

Цена одного балла¹ =

Средства фонда стимулирующих выплат

Общее количество баллов по результатам достижений работников

Размер стимулирующих
выплат работнику

= Цена одного балла x Количество баллов работника

4.2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год, квартал;
- за выполнение конкретной работы;
- к Международному Дню Учителя и др.;

4.3. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов и вычисляется при помощи пропорции по формуле:

максимальное кол-во баллов	персональный повышающий коэффициент
по занимаемой должности -	1,85 - 100%
кол-во набранных баллов – x	ППК – x

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения образования регламентируется постановлением Администрации муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан с учетом мнения Белебеевской районной организации Общероссийского Профсоюза образования.

Приложение 2.8.2.2.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль» г. Белебея муниципального района
Белебеевский район Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г

№162

Положение

**об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 1
«Айгуль г.Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан
с 01.01. 2026 года**

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль г. Белебея муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан, с целью усиления социально-экономической и правовой защиты, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

1.2. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- экономия по фонду оплаты труда;
- внебюджетные средства.

ІІ. Условия оказания материальной помощи работникам

2.1. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, при предъявлении ими подтверждающих документов, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет - 5000 рублей;
- в связи с бракосочетанием работника – по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – 5000 рублей;
- в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения - 5000 рублей;
- в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением, - 5000 рублей;
- в связи со смертью работника учреждения по заявлению одному из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре, опекаемому) или иному лицу, оплачивающему похороны - 7000 рублей.
- в связи с утратой личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – 7000 рублей;

В случае если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

III. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Руководитель учреждения образования с учетом мнения профкома своим приказом оказывает материальную помощь на основании личного заявления работника, согласно решению комиссии по выплатам стимулирующего характера и оказании материальной помощи.

3.2 Решение о выплате материальной помощи оформляется при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, по согласованию с планово-экономическим отделом МКУ Управление образования муниципального района Белебеевский район РБ.

3.3. Материальная помощь выплачивается работнику в течение шести месяцев с даты основания для ее оказания.

3.4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г.

№162

Положение

**о единовременной стимулирующей выплате молодым педагогическим работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад
комбинированного вида № 1 «Айгуль» г.Белебея муниципального района Белебеевский
район Республики Башкортостан
с 01.01.2026**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок получения единовременной стимулирующей выплаты (далее-подъемные) педагогическим работникам – молодым специалистам, не достигшим 35-летнего возраста.

2. Педагогические работники вправе получить «подъемные», если они:

–закончили полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего и среднего образования, профессиональных образовательных организациях;

–имеют учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки;

–приступили к работе на педагогической должности в год окончания обучения.

3. Получить «подъемные» могут и те, кто до окончания организации высшего или профессионального образования уже находились в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных учреждениях и иных организациях и продолжили работу в образовательном учреждении после завершения полного курса обучения.

4. Выплата «подъемных» не носит заявительного характера, работодатель обязуется выплатить «подъемные» педагогическому работнику – молодому специалисту (далее-работник) наряду с заработной платой. За работником остается право оформить (подъемные) в виде заявления на имя руководителя. Написанное на имя руководителя учреждения заявление позволит работнику в случае его отказа в предоставлении «подъемных» узнать причину невыплаты.

В случае нарушения прав работника работодателем работник вправе в течение года обжаловать данное нарушение в суде (ст. 392 ТК РФ).

5. Данная выплата является составной частью заработной платы работника и осуществляется из фонда оплаты труда учреждения, начисляется районный коэффициент (15%), включается в средний заработок работника.

6. «Подъемные» в размере, установленном в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе, осуществляется в срок не позднее двух месяцев со дня подачи заявления за счет средств образовательного учреждения следующим образом:

6.1. Квалификационный уровень: воспитатель, старший воспитатель, социальный педагог, педагог – психолог, учитель-логопед (логопед), музыкальный руководитель:

закончившим учреждения высшего профессионального педагогического образования прошедшим государственную (итоговую) аттестацию устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 4-х ставок заработной платы, (должностного оклада).

6.2. Квалификационный уровень: воспитатель, старший воспитатель, социальный педагог, педагог – психолог, учитель-логопед (логопед), музыкальный руководитель:

закончившим учреждения среднего образования, профессиональных образовательных организациях устанавливается «подъемные» в размере 2-х ставок заработной платы (должностного оклада).

7.Единовременная стимулирующая выплата (подъемные) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и средств от приносящей доход деятельности.

8. Основанием для отказа в «подъемных» является несоответствие требованиям, предъявляемым к работнику согласно п.2 и 3 настоящего Положения, а также отсутствие финансовых средств в учреждении.

9. О принятом решении (выплате или отказе в «подъемных») работник уведомляется руководителем учреждения в течение десятидневного срока со дня подачи заявления в учреждение

Приложение 2.8.3.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г.

№162

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫМ ОРГАНОМ РАБОТНИКОВ на 2023-2025годы

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №1 «Айгуль» г. Белебея муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан и профсоюзная организация МАДОУ детский сад комбинированного вида №1 «Айгуль» г. Белебея муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан в лице заведующего Н.М. Ртищевой и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ детский сад №1 г. Белебея .А. Красноперовой, заключили настоящее соглашение о том, что в 2026-2028 годах обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда.

Общий объем лимитов бюджетных средств по охране труда

- Общий объём лимитов бюджетных средств ОУ —

На 2025г.-66.971.238.39 руб

На 2026г.-81.033.487.30 руб

На 2027г.- 81.033.487.30 руб

Итого:22903821299

0,02% объема лимитов бюджетных средств на мероприятия по ОТ – 458 076 руб

По ОТ $4580762598/3=152\ 692$ руб

Выплаты ФСС * 3 года = 27 687,00 руб.

Субсидия на периодический медосмотр * 3 года = 429 000,00 руб.

Итого: 914 763,00 РУБ.

№	Наименование мероприятий	Количество	Финансовые затраты (тыс.руб.)			Ответственный за выполнение
			2026	2027	2028	
1.	Обучение					специалист по ОТ
	- по ОТ	5 чел	20,0	00,00	00,00	
	- электробезопасность	2 чел	4.48	4.48	4.48	
	- по теплу	2 чел	4.48	4.48	4.48	
	-пожарно-технический минимум	2 чел	900,00	0,00	0.00	
	- навыкам оказания первой помощи	65чел	13.00	0.00	0.00	

2.	проведение профессиональной гигиенической подготовки работников: педагоги 1раз в 2 года помощники ежегодно	42 23	16.80 9,20	00,00 9,20	16,80 9,20	специалист по ОТ
3.	Проведение предварительных и периодических осмотров работников	65чел	143,00	143,00	143,00	
4.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, смывающими, обезвреживающими средствами	53чел 23чел	33.00 14.50	35,60 15.60	45.00 16.80	зам.зав. по АХЧ
	итого		260.36	203.40	239.76	

Итого: 601 200,00 руб.

Заведующий:

Н.М. Ртищева

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г.

№162

КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН

**организационно-технических мероприятий по улучшению условий, охраны труда,
здоровья работающих и детей**
на 2026 – 2028 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственны е	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия				
1	Подготовка МАДОУ к новому учебному году. Проверка исправности инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принятие мер по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.	Август	заведующий, зам. Зав. По АХЧ, специалист по ОТ	
	Внесение изменений (по необходимости) в должностные обязанности по т/б для педагогического коллектива и инструкции по охране труда для технического персонала.	Не реже 1 раза в 5 лет	зам. Зав. По АХЧ, специалист по ОТ	
	Назначение приказом ответственных лиц за соблюдением требований охраны труда в групповых помещениях, кабинетах, музыкальном зале, на прогулочных участках, а также на пищеблоке и во всех подсобных помещениях	Ежегодно сентябрь	заведующий,	
2	Оформление уголков по безопасности жизнедеятельности в ДОУ.	Сентябрь	старший воспитатель, зам. Зав. По АХЧ, специалист по ОТ	
3	Работа с родителями по профилактике детского бытового травматизма (беседы, консультации, собрания)	1 раз в квартал	воспитатели	
4	Обучение вновь принятых с регистрацией на сайте Минтруда. Обучение персонала требованиям по охране труда через сайт Минтруда с оформлением протокола, соответствующего требованиям, действиям персонала в случае ЧП или пожара, оказанию первой помощи пострадавшему.	В период оформления 1 раз в 3 года	старший воспитатель, зам. Зав. По АХЧ, специалист по ОТ	
5	Устранение замечаний, выявленных в ходе	по мере выявления	заведующий,	

	аттестации рабочих мест по условиям труда		специалист по ОТ	
6	Проверить наличие инструкций по охране труда на рабочих местах	сентябрь	специалист по ОТ	
	Административно-общественный контроль за безопасностью используемых в воспитательно-образовательном процессе мебели, игрушек, пособий, технических средств обучения и др.	В течение года	Зам зав. По АХЧ	
	Контроль за санитарно-гигиеническим состоянием всех помещений, прогулочных участков в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	По графику	Администрация ДОУ, комиссия по ОТ	

2. Проведение инструктажей и обучения по ОТ

7	Организовать обучение работников ДОУ по Охране труда и проверку знаний.	По графику	заведующий	
8	Проверять наличие инструкций по охране труда с актуализацией по мере необходимости Проведение инструктажей с работниками ДОУ: Вводного Первичного на рабочем месте Повторного на рабочем месте Внеплановых и целевых	в течение года, При поступлении на работу по мере необходимости	заведующий, специалист по ОТ	
9	Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях работникам и воспитанникам.	При поступлении на работу, далее 1 раз в 3 года	специалист по ОТ	
	Обучение по о/т	При поступлении на работу, далее 1 раз в 3 года	специалист по ОТ	
10	Инструктаж по охране труда и технике безопасности сотрудников детского сада при проведении детских праздников, экскурсий	в течение года, согласно приказу	заведующий, специалист по ОТ	
11	Административно-общественный контроль за соблюдением правил по технике безопасности при проведении воспитательно-образовательного процесса	По графику	заведующий, специалист по ОТ	

3. Технические мероприятия

12	Проводить проверку работоспособности смонтированной автоматической пожарной сигнализации.	По графику	заведующий, зам. Зав. По АХЧ	
13	Проводить благоустройство территории ДОУ	сентябрь-май	заведующий, зам. Зав. По АХЧ	
14	Контролировать работоспособность осветительной аппаратуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, общественных местах, на территории ДОУ.	В течение года	зам. Зав. По АХЧ	
15	Контроль мероприятий по проверке готовности теплосетей к отопительному сезону и мероприятия по их обслуживанию	в течение года	зам. Зав. По АХЧ	

16	Общий технический осмотр зданий, территорий и сооружений учреждения. Проверка состояния территории детского сада для своевременного устранения причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и сотрудников.	1 раз в полугодие с оформлением акта	заведующий, специалист по ОТ, комиссия по ОТ, зам. Зав. По АХЧ	
4. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
17	Проводить периодические медицинские осмотры работников.	1 раз в год	Заведующий специалист по ОТ	
18	Регулярное пополнение аптек первой помощи в помещениях ДОУ и медицинском кабинете.	По мере необходимости	Заведующий медсестра	
5. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
19	Обеспечить работников учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими ЕТН	по графику	заведующий	
20	Обеспечить работников смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами	в течение года по норме	зам. Зав. По АХЧ	
21	Предоставление дней на диспансеризацию работников.	По графику	заведующий	
6. Мероприятия, совместные с Профсоюзным комитетом				
22	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми (с составлением актов по формам Н-1 и Н-2, Проводить профилактическую работу по предупреждению несчастных случаев с работниками и детьми).	По случаю возникновения постоянно	заведующий, специалист по ОТ, председатель профкома	
23	Совместно с профсоюзным комитетом подвести итоги выполнения соглашения по охране труда	1 раз в полугодие	заведующий, председатель профкома специалист по ОТ	
24	Организовать систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда, выполнением санитарно-гигиенических правил, устранением причин, несущих угрозу жизни и здоровья работников и воспитанников ДОУ.	По графику	заведующий, специалист по ОТ, комиссия по ОТ	
25	Организовать команду МАОУ № 32 для участия в Спартакиаде «Здоровье» среди работников образования по всем видам соревнований.	Каждый год согласно графику	заведующий, председатель профкома	
26	Организация отдыха работников (обеспечение путевками на санаторно-курортное лечение)	В течение года	председатель профкома	

Разработал специалист по охране труда _____ М.В. Бикмух аметова

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г

№162

Нормы

бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Заведующий	Одежда специальная	Халат	2 шт.
2	Заместитель заведующего по АХЧ	Одежда специальная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 5 пар
3	Воспитатель *	Одежда специальная	Халат светлых тонов	2 шт.
4	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная Средства защиты рук	Халат светлых тонов Фартук Колпак или косынка для раздачи пищи Фартук для мытья посуды Специальный темный халат для уборки помещений Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 5 пар
5	Дворник	Одежда специальная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1шт.

		защитная	механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Костюм для защиты от пониженных температур из смешанной или шерстяной ткани	2шт. 1шт. на 2года
		Средства защиты ног	Сапоги резиновые с защитным подноском Валенки с резиновым низом	1 пара 1 пара на 2,5года
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием	2 пар

* Санитарно – эпидемиологические правила и нормативы СП 2.4.3648-20 Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" (утв. Постановлением Главного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. N 28), раздел III п 3.1.9.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г

№162

НОРМЫ**бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств**

*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами
индивидуальной защиты и смывающими средствами».*

*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств
индивидуальной защиты и смывающих средств».*

Производст венные загрязнители и	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологич еские средства индивидуальн ой защиты регенерирующ его (восстанавлива ющего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства гидрофил ьного действия	средства гидрофо бного действия	средства комбиниров анного (универсаль ного) действия	средства для очищения от неустойчивых заг рязнений и смывающие средства мл/гр.	Средств а для очищен ия от устойчи вых загрязн ений	средств а для очищен ия от особо устойчи вых загрязн ений	
1	2	3	4	5	6	7	8
Дворник							
Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие				250/200			100
При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра							100
Помощник воспитателя							
Синтетически е моющие средства, растворы моющих/чист ящих средств		100		250/200			100

**на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.*

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

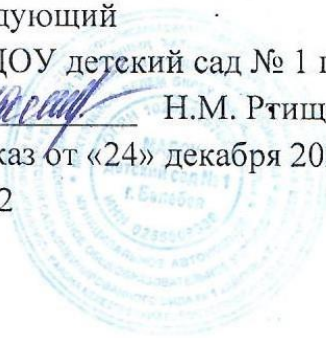
Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г

№162



Перечень

профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с вредными
условиями труда, установлены доплаты.

Заключение экспертизы специальной оценки условий труда

**ООО Проектно – внедренческим центром организации труда и экономического
анализа от «18» сентября 2025г. Заключение эксперта №491/25 в реестре 165.**

1	Воспитатель группы раннего возраста	15 %
2.	Воспитатель группы младшего возраста	15%
3	Помощник воспитателя	15 %
4	Дворник	15 %

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г

№162

Перечень

профессий и должностей, подлежащих обязательному медицинскому осмотру
при заключении трудового договора, по результатам специальной оценки труда

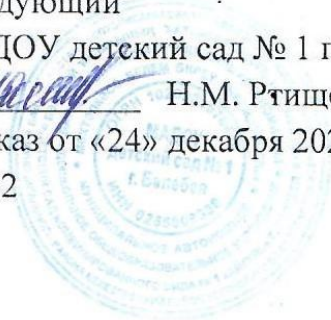
*Заключение экспертизы специальной оценки условий труда
ООО Проектно – внедренческим центром организации труда и экономического
анализа от «1»
8» сентября 2025г. Заключение эксперта № 491/25 № в реестре 165.*

№ п/п	Наименование должности, профессии
1.	Заведующий
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части
3.	Старший воспитатель
4.	Воспитатель
5.	Учитель - логопед
6.	Учитель-дефектолог
7.	Педагог-психолог
8.	Музыкальный руководитель
9.	Инструктор по физической культуре
10.	Специалист по охране труда
11.	Помощник воспитателя
12.	Делопроизводитель
13.	Дворник
14.	Младший воспитатель

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

№48

№162



0

[illegible]

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебей муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебей

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебей

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г

№162

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора

1. Общие положения

1.1. Комиссия по ведению переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее Комиссия) образована в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, законодательством РФ, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

- 1.2.1. равноправие сторон;
- 1.2.2. уважение и учет интересов сторон;
- 1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4. содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- 1.2.5. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.6. полномочность представителей сторон;
- 1.2.7. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.8. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.9. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.10. обязательность выполнения коллективного договора;
- 1.2.11. контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- 1.2.12. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

2. Основные цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- 2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений;
- 2.1.2. содействие коллективно - договорному регулированию социально-трудовых отношений в образовательной организации;

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- 2.2.1. развитие системы социального партнерства между Работниками образовательного учреждения и Работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
- 2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.2.3. развитие социального партнерства в образовательной организации.

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. организует контроль за выполнением коллективного договора;

2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;

2.3.5. утверждает регламент Комиссии;

2.3.6. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.7. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

2.3.8. получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

3. Состав и формирование Комиссии

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет профком, интересы Работодателя – руководитель образовательной организации или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов комиссии от каждой стороны - не более 3 человек.

3.3. Профком и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

- ведение переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
- организацию контроля за выполнением коллективного договора;
- разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии-координатора стороны и его заместителя.

4. Члены Комиссии

4.1. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом Комиссии, в подготовке проектов решений Комиссии;
- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их заместителей удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой стороны, образовавших Комиссию, или их заместители.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры, или его заместитель.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие их заместителями), размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон (их заместителям).

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию, а в их отсутствие - их заместители.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства (их заместители), образовавших Комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;
- утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;
- председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;
- проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в коллективе, экспертиза в Белебевской районной организации профсоюза, доработка проекта, утверждении на собрании трудового коллектива, регистрация в отделе труда). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационные и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома
МАДОУ детский сад №1 г. Белебея
 И.А. Красноперова
Протокол от «24» декабря 2025г.
№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея
 Н.М. Ртищева
Приказ от «24» декабря 2025г.
№162

ПОЛОЖЕНИЕ

**о комиссии по охране труда муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 1
«Айгуль» г. Белебея муниципального района Белебеевский район Республики
Башкортостан**

1. Положение о комиссии по охране труда (далее - Положение) разработано с целью организации совместных действий работодателя, работников, профкома по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников (Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 22.09.2021г. №650н).
2. На основе Положения приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения профкома утверждается положение о комиссии по охране труда (далее - Комиссия) с учетом специфики деятельности работодателя.
3. Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комиссии.
4. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комиссии строится на принципах социального партнерства.
5. Комиссия взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность работодатель, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта РФ, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.
6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым, территориальным соглашениями, действующими в отношении работодателя, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами работодателя.
7. Задачами Комиссии являются:
 - а) разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий работодателя, работников, профкома по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
 - б) рассмотрение проектов локальных нормативных актов работодателя по охране труда и формирование предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий с требованиями действующего законодательства или ущемления прав
 - в) участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на

рабочих местах, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

г) подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

д) рассматривать результаты проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, поступившие особые мнения, а также замечания и предложения профкома;

е) содействие работодателю в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

8. Функциями Комиссии являются:

а) рассмотрение предложений работодателя, работников, профкома с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

б) содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда;

в) участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда;

г) информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

д) информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

е) информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

ж) содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

з) содействие своевременной бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

и) содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

к) содействие работодателю во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

л) подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

м) подготовка и представление работодателю, профкому предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов;

н) содействовать работодателю в рассмотрении обстоятельств, выявление причин,

приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

9. Для осуществления возложенных функций Комиссия вправе:

а) запрашивать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;

б) заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;

в) заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством РФ;

г) участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

д) вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;

е) содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

10. Комиссия создается по инициативе работодателя и профкома на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профкома.

11. Численность членов Комиссии определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, организационной структуры, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

12. Выдвижение в Комиссии представителей работников может осуществляться на основании решения профкома, если он объединяет более половины работающих; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель профкома, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

14. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комиссии.

15. Члены Комиссии проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

16. Члены Комиссии, представляющие работников, отчитываются не реже одного раза в год перед профкомом или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комиссии работе. Профком или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

17. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г.

№162

ПОЛОЖЕНИЕ

об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования (далее - Профсоюз) от 18 августа 2025 года № 3-8 и Уставом Профсоюза.

Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда Профсоюза (далее - уполномоченный по охране труда) является представителем работников, осуществляющим профсоюзный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Положение определяет порядок работы уполномоченного по охране труда в организациях (структурных подразделениях организаций), в которых работают члены Профсоюза (далее - организация).

1.2. Уполномоченный по охране труда является членом Профсоюза и не может занимать должность специалиста по охране труда (лица, на которого возложены функции специалиста по охране труда), а также лица, ответственного за состояние условий и охраны труда в организации.

1.3. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации организует выборы и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза в организации и (или) в структурных подразделениях организации.

Уполномоченный по охране труда избирается собранием (конференцией) первичной профсоюзной организации или ее структурного подразделения на срок полномочий профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации или профсоюзного бюро структурного подразделения.

Выборы уполномоченного по охране труда взамен досрочно прекратившего проводятся на заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Избрание уполномоченного по охране труда подтверждается протоколом органа, избравшего его.

1.4. Количественный состав уполномоченных по охране труда в организации определяется профсоюзным комитетом в зависимости от конкретных условий работ и необходимости обеспечения общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях организации.

1.5. Уполномоченный по охране труда является представителем профсоюзного комитета и, как правило, избирается в состав комиссии (комитета) по охране труда организации.

1.6. Уполномоченный по охране труда взаимодействует с руководителем организации, службой охраны труда (специалистом по охране труда), представителями технической инспекции труда Профсоюза.

1.7. Уполномоченный по охране труда отчитывается о своей работе перед первичной профсоюзной организацией (ее структурным подразделением) не реже одного раза в год.

1.8. Решение о досрочном прекращении полномочий уполномоченного по охране труда по

личному заявлению либо в случае невыполнения возложенных на уполномоченного по охране труда обязанностей по защите прав работников на охрану труда может приниматься профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

1.9. Председатель первичной профсоюзной организации, профсоюзный комитет оказывают помощь уполномоченному по охране труда по выполнению возложенных общественных обязанностей.

1.10. Уполномоченный по охране труда проходит обучение требованиям охраны труда в организации, оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, в установленном законодательством порядке.

1.11. Уполномоченный по охране труда руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, решениями соответствующих органов Профсоюза и организаций Профсоюза, коллективным договором, локальными нормативными актами по охране труда, настоящим Положением.

2. Основные задачи уполномоченного по охране труда

Основными задачами уполномоченного по охране труда являются:

2.1. Содействие созданию и сохранению в организации здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям инструкций, норм и правил по охране труда.

2.2. Профсоюзный контроль за состоянием охраны труда в организации, соблюдением работодателем трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда (далее - законодательство об охране труда).

2.3. Подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, проверок (обследований) состояния условий и охраны труда на рабочих местах, анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.4. Информирование и консультирование работников по вопросам их прав и гарантий на здоровые и безопасные условия труда.

2.5. Анализ локальных нормативных актов по охране труда и внесение предложений по их корректировке.

3. Функции уполномоченного по охране труда

На уполномоченного по охране возлагаются следующие функции:

3.1. Осуществление проверок состояния условий и охраны труда, выполнения требований законодательства об охране труда, локальных нормативных актов по охране труда за:

- обеспечением безопасных условий и охраны труда;
- предоставлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- своевременным информированием работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках, результатах специальной оценки условий труда;
- выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке;
- обучением работников по охране труда в установленном законодательством порядке;
- надлежащим техническим состоянием зданий, сооружений и оборудования, функционированием систем освещения, отопления, вентиляции и кондиционирования;
- обеспечением работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающими средствами в соответствии с установленными нормами; использованием (применением) СИЗ по назначению и содержанию в чистоте и порядке;
- организацией проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

- соблюдением работниками правил и инструкций по охране труда, правильным применением средств индивидуальной защиты;
- своевременным и регулярным обновлением информации на стендах в кабинетах и (или) уголках по охране труда.

3.2. Участие в разработке мероприятий коллективного договора и соглашения по охране труда, осуществление контроля выполнения обязательств коллективного договора.

3.3. Информирование работников организации о выявленных нарушениях требований безопасности, состояния условий и охраны труда, принятых мерах по их устранению.

3.4. Участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию оборудования, в том числе учебного и лабораторного, защитных устройств, а также по приемке учебных, учебно-производственных и опытных участков образовательной организации к началу учебного года.

3.5. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации.

Осуществление контроля расходования средств на охрану труда, в том числе направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.6. Участие в работе комиссии по:

- проведению специальной оценки условий труда;
- проведению оценки профессиональных рисков;
- расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.7. Содействие работодателю в рассмотрении обстоятельств и установлении причин, приведших к микроповреждениям (микротравмам).

4. Права уполномоченного по охране труда

Уполномоченный по охране труда имеет право:

4.1. Беспрепятственно проверять соблюдение в организации требований законодательства об охране труда.

4.2. Получать информацию руководителя организации о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и фактах выявленных профессиональных заболеваний, существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах.

4.3. Направлять работодателю (руководителю организации) предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда, обязательные для рассмотрения (Приложение №1).

4.5. Обращаться к руководителю организации с требованием о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

4.6. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда, а также мероприятий по результатам проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассмотрения обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации.

4.7. Обращаться к руководителю и в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, в техническую инспекцию труда Профсоюза, в соответствующие органы государственного контроля (надзора) с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, невыполнением работодателем обязательств (мероприятий) коллективного договора и соглашения по охране труда, ухудшениями условий труда.

4.9. Направлять в адрес руководителя и в профсоюзный комитет предложения по проектам локальных нормативных правовых актов об охране труда.

4.10. Проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном законодательством порядке.

4.11. Принимать участие во Всероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Общероссийского Профсоюза образования».

5. Гарантии деятельности уполномоченного по охране труда

5.1.В соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами уполномоченному по охране труда:

- оказывается содействие со стороны работодателя в реализации прав по осуществлению контроля за обеспечением здоровых и безопасных условия труда;
- предоставляются гарантии, установленные соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами организации;
- осуществляется обеспечение за счет средств работодателя нормативными документами и справочными материалами по охране труда.

5.2.В соответствии со ст.ст. 25, 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

5.2.1.Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

5.2.2.Уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов. Условия освобождения уполномоченных по охране труда от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, времени учебы и участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

5.2.3.Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов (в том числе, уполномоченного по охране труда), не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

5.2.4.За активную и добросовестную работу, способствующую улучшению условий и охраны труда в организации, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, уполномоченный по охране труда морально и материально поощряется в форме доплаты к должностному окладу, предоставления дополнительного отпуска, оплаты путевки на санаторно-курортное лечение и отдых из средств организации или профсоюзной организации (с учетом имеющихся финансовых возможностей организации).

5.2.5.В целях осуществления профсоюзного контроля соблюдения в организации требований законодательства об охране труда уполномоченному по охране труда выдается удостоверение установленного образца

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад
компенсирующего вида № 29 «Дюймовочка» г. Белебея муниципального района
Белебеевский район Республики Башкортостан

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРОФКОМА

« ____ » _____ 202 ____ г.

№ ____

Кому _____, *заведующему*
(Ф.И.О., должность)

Копия: _____, *председателю профкома*
(должность, Ф.И.О.)

В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

ПРЕДЛАГАЮ устранить следующие нарушения:

№ п/п	Перечень выявленных нарушений	Сроки устранения

О результатах рассмотрения представления и принятых мерах прошу сообщить в срок до
« ____ » _____ 202 ____ г.

Уполномоченный по
охране труда профкома _____
_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Представление получил(а) _____, *заведующий*
(подпись) _____ (Ф.И.О., должность)

Дата « ____ » _____ 202 ____ г.

Особые отметки: _____

Приложение 2.8.10

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад
комбинированного вида № 1 «Айгуль» г. Белебея муниципального района Белебеевский
район Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г.

№162

График повышения квалификации работников МАДОУ детский №1 г.Белебея на 2026 -2028 г.

№ п/ п	Ф.И.О.	Должность	КПК		
			2026	2027	2028
1	Аллабердина Г.Г.	воспитатель	+		
2	Белова И.П.	воспитатель	+		
3	Бикмухаметова М.В.	воспитатель			+
4	Бикмухаметова Е.А.	учитель-дефектолог	+		
5	Валитова Г.М.	воспитатель	+		
6	Волкова А.А.	воспитатель			+
7	Гараева Г.М.	воспитатель	+		
9	Горбунова В.Р..	Учитель-дефектолог	+		
10	Глазунова Г.Г.	Учитель-логопед	+		
11	Гусева Н.Г.	музыкальный руководитель	+		
12	Добрейкина Е.А.	воспитатель	+		
13	Иванова О.П.	воспитатель	+		
14	Каюмова Э.Р.	воспитатель	+		
15	Калимуллина Н.А.	учитель-логопед	+		
16	Козлова А.В.	воспитатель	+		
17	Красноперова И.А.	ст. воспитатель	+		
18	Крюкова Е.А.	воспитатель	+		
19	Кузьмина ЕВ.	воспитатель	+		
20	Кулякова М.А.	воспитатель	+		
21	Мамедова Р.А.	воспитатель	+		
22	Матвеева Н.В.	воспитатель	+		
23	Муллахметова А.К.	воспитатель	+		
24	Мухаметова Ф.Т.	воспитатель	+		
25	Нуриева З.Т.	музыкальный руководитель	+		
26	Ртищева Д.О.	воспитатель	+		
27	Савельева О.В.	Учитель-логопед			+
28	Судеева Л.В.	воспитатель	+		
29	Суркова Е.Р.	воспитатель	+		
30	Тимофеева С.М.	воспитатель	+		
31	Федорова И.Ф.	воспитатель	+		
32	Хазиахметова А.Т.	воспитатель	+		
33	Ханипова И.В.	учитель-логопед	+		
34	Харенко Н.В.	воспитатель	+		

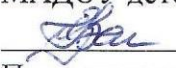
35	Хасанова А.В.	Учитель-логопед	+		
36	Шустикова Ю.А.	воспитатель	+		

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

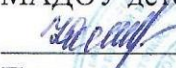
Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г

№162

ПО

ЛОЖЕНИЕ

о комиссии по трудовым спорам (КТС)

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по трудовым спорам (КТС) рассматривает индивидуальные трудовые споры неурегулированные разногласия по вопросам применения законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в комиссию организации, возникающие между:

- работодателем и работником организации;
- работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;
- лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

1.2. КТС является одним из органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

1.3. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при не посредственных переговорах с работодателем.

1.4. КТС разрешает следующие споры:

- о признании недействительными условий, включенных в трудовой договор (ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением);
- возникающие в связи с неправильностью (неточностью) записей в трудовой книжке, в том числе и по поводу исправления или дополнения этих записей;
- об оплате труда, выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное время и ночью, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ (при разрешении таких споров КТС руководствуется законодательными актами, Отраслевым тарифным соглашением, а также действующими в организации локальными нормативными актами, коллективным и трудовыми договорами).
- о рабочем времени и времени отдыха;
- о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;
- возникающие в связи с перемещением работника внутри организации;
- о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет, установленных коллективным договором организации;
- о законности применения дисциплинарных взысканий (за исключением увольнения);
- о праве на основной и дополнительный отпуск и их оплате;

- об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;
- о допуске к работе лиц, не законно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы;
- о предоставлении работнику льгот и преимуществ, когда обязанность работодателя обусловлена нормативным правовым актом, коллективным или трудовым договором;
- другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора и не отнесены федеральным законодательством к непосредственной компетенции суда.

1.5. КТС не подведомственны споры по вопросам:

- установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов;
- исчисления трудового стажа, когда законом или нормативным правовым актом о труде установлен иной порядок их рассмотрения (например, при исчислении стажа для назначения пособий по государственному социальному страхованию, пенсии и т.д.);
- установления или изменения условий оплаты труда (например, о присвоении тарифных разрядов);
- другие споры, для рассмотрения которых федеральным законом установлен иной порядок, а также решение, которых отнесено к исключительной компетенции суда, в том числе:

по заявлению работников:

- о восстановлении на работе по любому основанию прекращения трудового договора;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;
- об оплате за время вынужденного прогула;
- о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

по заявлению работодателя:

- о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, которые считают, что они подверглись дискриминации (ограничению в правах по расовому, половому, религиозному или иным признакам).

1.6. Вопрос о подведомственности спора КТС решается на ее заседании.

Установив, что спор не входит в ее компетенцию, КТС выносит об этом соответствующее решение, сообщает об этом работнику в письменном виде с одновременным разъяснением, куда он может обратиться для разрешения своего спора с работодателем.

1.7. КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа их представителей.

Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются профсоюзным комитетом с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. На общем собрании должно присутствовать не менее половины работников (делегатов конференции). Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, за которых проголосовало более половины участвующих на собрании (конференции).

Представители работодателя назначаются в комиссию приказом (распоряжением) руководителя организации. Количественный состав КТС должен быть из равного количества представителей сторон.

При выбытии члена КТС из ее состава, взамен, в том же порядке избирается другой.

1.8. Общее собрание (конференция) работников и работодатель вправе в любое время досрочно отозвать выдвинутого ими члена КТС при выявлении его некомпетентности либо недобросовестности. В таком случае проводятся дополнительные выборы (назначение) новых членов КТС в порядке, установленном п. 1.6 настоящего Положения.

1.9. Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать.

1.10. Организационно - техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам (предоставление оборудованного помещения, оргтехники и не обходимой литературы, организация делопроизводства, в том числе изготовление печати КТС, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется работодателем.

2. Порядок работы КТС.

2.1. КТС на первом заседании большинством голосов избирает из своего состава председателя, который организует работу комиссии и представляет ее в отношениях с работодателем, заместителя председателя и секретаря комиссии.

2.2. Прием заявлений в КТС производится секретарем КТС.

2.3. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

2.4. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и заверяется печатью комиссии. Протоколы заседания комиссии хранятся 10 лет.

3. Порядок обращения в КТС.

3.1. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам этого срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

Первичная профсоюзная организация может по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в КТС в защиту их интересов.

3.2. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале регистрации заявлений о рассмотрении трудовых споров. В заявлении должно быть указано:

- наименование организации (структурного подразделения), в КТС которых подается заявление,

- Ф.И.О. заявителя, его место жительства (адрес),

- обстоятельства (нарушение его прав), на которых основываются его требования, доказательства, подтверждающие изложенные обстоятельства,

- перечень прилагаемых к заявлению документов. Заявление подписывается заявителем.

3.3. Работник вправе потребовать, а член комиссии, принимающий заявление обязан выполнить ею требование о том, чтобы на втором экземпляре заявления была приставлена отметка о принятии заявления с указанием даты и номера по журналу регистрации, печать КТС и подпись принимающего заявление, с указанием Ф.И.О. и должности в КТС

4. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора КТС.

4.1. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10 календарных дней со дня подачи заявления. О времени рассмотрения поступившего заявления КТС обязана заблаговременно и письменно известить работника.

4.2. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, либо его представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии, рассмотрение его заявления откладывается, о чем должен быть письменно извещен работник.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин, КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно. Срок его подачи и рассмотрения исчисляется заново в пределах, установленных п.3.1 настоящего Положения.

4.3. КТС имеет право вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюза.

Представители профсоюза могут выступать в КТС в интересах работника по его просьбе.

4.4. По требованию КТС администрация обязана представить все необходимые расчеты и документы.

4.5. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии.

Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

4.6. На заседании КТС ведется протокол, в котором отмечается дата заседания, состав присутствующих членов комиссии, содержание спора, выступления участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения.

4.7. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения.

Решение КТС подписывается председательствующим на заседании и секретарем и заверяется печатью.

Член КТС, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

4.8. Копия решения КТС вручается работнику и администрации в 3-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

4.9. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в районный (городской) народный суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

5. Исполнение решения КТС.

5.1. Решение комиссии о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

5.2. Решение КТС по трудовым спорам подлежит исполнению администрацией в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

5.3. В случае неисполнения решения комиссии в указанный в п. 5.2 срок работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд, то удостоверение не выдается.

5.4. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

5.5. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшее удостоверение, может восстановить этот срок на своем заседании.

5.6. Удостоверение КТС, выданное профкому организации на взыскание с работодателя сумм задолженности по заработной плате работников, может быть предъявлено для исполнения в финансирующий банк.

6. Обжалование решения КТС.

6.1. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в районный (городской) народный суд в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссий.

6.2. В случае не исполнения администрацией предприятия (подразделения) решений КТС в установленный срок работнику комиссии выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа по прилагаемой к настоящему Положению форме.

6.3. Удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

УТВЕРЖДАЮ

Председателя профкома
МАДОУ детский сад №1 г. Белебея
 И.А. Красноперова
Протокол от «24» декабря 2025г.
№ 48

**ПОЛОЖЕНИЕ
о молодежной комиссии**

1. Общие положения.

1. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о первичной профсоюзной организации членской организации ФП РБ, решениями вышестоящих профсоюзных органов и настоящим Положением.
2. Комиссия утверждается решением профсоюзного комитета на срок его полномочия. Не менее 2/3 состава комиссии должно состоять из молодых работников в возрасте до 35 лет.
3. Изменения в состав комиссии могут быть внесены на очередном заседании профкома.
4. Деятельностью комиссии руководит председатель молодежной комиссии, являющийся членом профкома.
5. Положение о молодежной комиссии распространяется на работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения Учреждения молодыми кадрами, специалистами, а также для более эффективного их участия в развитии образовательного учреждения, обеспеченности их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

2. Основные направления работы комиссии.

1. Комиссия содействует профкому в вопросах правовой и экономической защиты молодежи, решения ее социальных вопросов, участвует в подготовке проектов решений первичной организации. Участвует в создании условий для стимулирования труда молодых работников;
2. Контролирует за предоставлением молодым работникам работодателем предусмотренных законом социальных льгот и гарантий. Анализирует законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;
3. Привлекает молодежь к управлению организацией, проводит и организывает встречи администрации с молодежью.
4. Контролирует за своевременным присвоением соответствующих разрядов, тарифных ставок и окладов молодым работникам, готовит предложения по их материальному поощрению по результатам труда.
Контролирует установления повышающего коэффициента к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере 3450 рублей за фактическую нагрузку в течение 5 лет. Ежемесячная стимулирующая надбавка сохраняется при получении молодым специалистом квалификационной категории.
5. Не допускает со стороны администрации установления испытательного срока при приеме на работу, лиц окончивших Учреждение среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
6. Ведет учет за предоставлением льгот, установленных молодым работникам для обучения ОУ профессионального образования в соответствии со ст. 173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз.
Контролирует выплату единовременного пособия молодым специалистам, принимаемым на работу после окончания ВУЗов, ССУЗов;

Добивается создания необходимых условий для успешного совмещения учебы с работой, соблюдения работодателем установленных льгот для обучающихся без отрыва от работы. Оказывает помощь молодым работникам в повышении общего образовательного уровня;

7. Изучает состояние здоровья и анализирует причины заболеваемости молодых работников, участвует в организации спортивно-оздоровительных мероприятий и профилактической работы, добивается направления молодых работников, нуждающихся в лечении и отдыхе в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха и туристические базы.

8. Организует и проводит культурно-массовые, спортивные мероприятия, конкурсы «Лучший по профессии», посвящение в молодые педагоги, в члены профсоюза, организацию КВН, вечера отдыха и т.д.;

9. Привлекает молодежь к активной профсоюзной работе, вовлекает молодых работников в члены профсоюза. Организует обучение молодых профсоюзных кадров. Проводит информационную работу среди молодежи, используя современную технологию, наглядную и агитационную информацию.

10. Содействует успешному прохождению аттестации молодых специалистов;

11. Проводит различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

12. Участвует в квотировании рабочих мест для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения.

3. Порядок работы комиссии.

1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, утвержденным профкомом первичной профсоюзной организации по предоставлению председателя молодежной комиссии.

2. Комиссия работает под руководством профсоюзного комитета организации.

3. Заседание проводится не реже одного раза в квартал.

4. Осуществляет свою деятельность комиссия в тесном контакте с молодежными структурами организации, другими комиссиями профкома.

5. Комиссия отчитывается о своей работе перед профсоюзным комитетом.

4. Заключительные положения

4.1. Срок действия положения не ограничен.

4.2. При изменении законодательства в акт вносятся изменения в установленном законом порядке.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г

№162

Положение о системе управления охраной труда
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад
комбинированного вида № 1 «Айгуль» г. Белебея муниципального района
Белебеевский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе управления охраной труда (далее – Положение) разработано в целях оказания содействия работодателям в соблюдении требований охраны труда (ст.217 ТК РФ) посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации, в разработке локальных нормативных актов, определяющих порядок функционирования СУОТ, в разработке мер, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021г. №776н). Работодатель устанавливает структуру и порядок функционирования СУОТ в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом Положения.

1.2. СУОТ является неотъемлемой частью управленческой и (или) производственной системы работодателя.

СУОТ представляет собой единство:

а) организационной структуры управления организации (согласно штатному расписанию), предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;

б) мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;

в) документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

1.3. Создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляются работодателем с учетом специфики деятельности организации, принятых на себя обязательств по охране труда, содержащихся в международных, межгосударственных и национальных стандартах и руководствах, достижений современной науки и наилучших применимых практик по охране труда.

1.4. Разработка и внедрение СУОТ обеспечивают достижение согласно политике (стратегии) организации в области охраны труда ожидаемых результатов в области улучшения условий и охраны труда, которые включают в себя:

а) постоянное улучшение показателей в области охраны труда;

б) соблюдение законодательных и иных норм;

в) достижение целей в области охраны труда.

1.5. СУОТ разрабатывается в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда и управления указанными рисками (выявления опасностей,

оценки уровней и снижения уровней профессиональных рисков), находящихся под управлением работодателя (руководителя организации), с учётом потребностей и ожиданий работников организации, а также других заинтересованных сторон.

1.6. Положения СУОТ распространяются на всех работников, работающих у работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. В рамках СУОТ учитывается деятельность на всех рабочих местах, во всех структурных подразделениях (филиалах, обособленных подразделениях, территориях, зданиях, сооружениях и других объектах) работодателя, находящихся в его ведении.

1.7. Установленные СУОТ положения по безопасности, относящиеся к нахождению и перемещению по объектам работодателя, распространяются на всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя, в том числе для представителей органов надзора и контроля и работников подрядных организаций, допущенных к выполнению работ и осуществлению иной деятельности на территории и объектах работодателя в соответствии с требованиями применяемых у работодателя нормативных правовых актов. Указанные положения по безопасности СУОТ доводятся до перечисленных лиц при проведении вводных инструктажей и посредством включения необходимых для соблюдения положений СУОТ в договоры на выполнение подрядных работ.

В случае регулярного (не реже одного раза в год) заключения договора подряда, разрабатывается и утверждается распорядительным документом работодателя положение о допуске подрядных организаций к производству работ на территории работодателя, в котором будет указан необходимый перечень документов, представляемых перед допуском к работам и правила организации таких работ.

1.8. При определении состава соблюдаемых работодателем норм Положения и их полноты учитываются наличие у работодателя рабочих мест с вредными и/или опасными условиями труда, производственных процессов, содержащих опасности травмирования работников, а также результаты выявления (идентификации) опасностей и оценки уровней профессиональных рисков, связанных с этими опасностями.

I. Разработка и внедрение СУОТ

2.1. Политика (стратегия) в области охраны труда является:

- локальным актом или разделом локального акта работодателя, в котором излагаются цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников;

- публичной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств с учётом мнения профкома.

2.2. Политика (стратегия) по охране труда:

- а) направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности

- б) направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- в) соответствует специфике экономической деятельности и организации работ у работодателя, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;

- г) отражает цели в области охраны труда;

- д) включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;

- е) включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;

- ж) учитывает мнение профкома.

2.3. Политику (стратегию) по охране труда рекомендуется оценивать на актуальность и соответствие стратегическим задачам по охране труда и пересматривать в рамках оценки эффективности функционирования СУОТ.

2.4. Работодателю рекомендуется обеспечивать:

- а) предоставление ответственным лицам соответствующих полномочий для осуществления функций (обязанностей) в рамках функционирования СУОТ;

- б) документирование и доведение до сведения работников на всех уровнях управления

организацией информации об ответственных лицах и их полномочиях.

2.5.Работодателю рекомендуется назначить работников, ответственных за соблюдение требований охраны труда, с предоставлением им необходимых полномочий для осуществления взаимодействия с ответственными лицами и непосредственно с работодателем в рамках функционирования СУОТ организации с учетом должностных и рабочих обязанностей. Данные полномочия рекомендуется доводить до сведения работников на всех уровнях управления организацией.

2.6.Разработку, внедрение и поддержку процесса(ов) взаимодействия (консультаций) с работниками и их участия (а также, при их наличии, участия представителей работников) в разработке, планировании, внедрении мероприятий по улучшению условий и охраны труда рекомендуется обеспечивать в том числе с учетом:

а) определения механизмов, времени и ресурсов для участия работников в обеспечении безопасности на своих рабочих местах;

б) обеспечения своевременного доступа к четкой, понятной и актуальной информации по вопросам функционирования СУОТ;

в) определения и устранения (минимизации) препятствий для участия работников в СУОТ.

2.7.Управление охраной труда рекомендуется осуществлять при непосредственном участии работников и профкома, в том числе в рамках деятельности комиссии по охране труда (ст.224 ТК РФ) работодателя и или уполномоченного по охране труда профкома.

2.8..Для организации консультаций и взаимодействия в области охраны труда с работниками и заинтересованными сторонами на всех уровнях управления работодатель вправе реализовывать и поддерживать в работоспособном состоянии процессы, обеспечивающие участие работников или их уполномоченных представителей (при наличии) в разработке, планировании, обеспечении функционирования, оценке показателей функционирования и действиях по улучшению СУОТ.

В целях реализации механизмов консультаций и взаимодействия по охране труда рекомендуется обеспечивать координацию и взаимодействие по охране труда с работниками и (или) их уполномоченными представителями по следующим вопросам:

а) установление (определение) потребностей и ожиданий работников в рамках построения, развития и функционирования СУОТ;

б) установление целей в области охраны труда и планирование их достижения;

в) выявление опасностей, оценка уровня профессиональных рисков и план мероприятий по управлению профессиональными рисками и улучшению условий труда;

г) определение и закрепление в действующих локальных нормативных актах работодателя функциональных (в том объеме, в котором это применимо) обязанностей, ответственности и полномочий в области охраны труда;

д) установление (определение) механизмов консультирования и взаимодействия с работниками и (или) их уполномоченными представителями, а также их участия при обсуждении и решении вопросов по охране труда.

II. Планирование

3.1.При планировании СУОТ рекомендуется определять и принимать во внимание профессиональные риски, требующие принятия мер в целях предотвращения или уменьшения нежелательных последствий возможных нарушений положений СУОТ по безопасности.

3.2.Управление профессиональными рисками представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков (далее - ОПР) и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, контроль и пересмотр выявленных профессиональных рисков (ст.209 ТК РФ).

3.3.Выявление (идентификация) опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня (реестра) рекомендуется проводить с учетом рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей (ст.218 ТК РФ).

3.4. Анализ и упорядочивание всех выявленных опасностей рекомендуется осуществлять исходя из приоритета необходимости исключения, снижения или поддержания на приемлемом уровне создаваемых ими профессиональных рисков с учетом не только штатных (нормальных) условий своей деятельности, но и случаев возможных отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями и инцидентами на рабочих местах и подконтрольных работодателю объектах.

3.5. Оценку уровня профессиональных рисков, связанных с выявленными опасностями, рекомендуется осуществлять для всех выявленных (идентифицированных) опасностей.

3.6. Методы оценки уровня профессиональных рисков работодателю рекомендуется определять с учетом характера своей деятельности и рекомендаций по выбору методов оценки уровня профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ), выявленных (идентифицированных) опасностей.

Допускается использование различных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций с учетом специфики своей деятельности. Выбор метода и сложность процедуры оценки уровня профессиональных рисков осуществляется по результатам выявленных опасностей, а также особенностями и сложностью производственных процессов, осуществляемых у работодателя.

3.7. Допускается привлечение для выявления (идентификации) опасностей и оценки уровней профессиональных рисков независимую организацию, обладающую необходимой компетенцией.

3.8. Работодатель обязан обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 214.1 ТК РФ).

3.9. Меры управления профессиональными рисками (мероприятия по охране труда) направляются на исключение выявленных у работодателя опасностей или снижение уровня профессионального риска.

3.10. Перечень опасностей, их причин (источников), а также мер управления/контроля рисков приведен в приложении № 1. Работодатель вправе изменять перечень указанных опасностей или включать в него дополнительные опасности, исходя из специфики своей деятельности.

3.11. Относящиеся к деятельности работодателя государственные нормативные требования охраны труда учитываются при разработке, внедрении, поддержании и постоянном улучшении СУОТ.

3.12. Планирование направлено на определение необходимого перечня мероприятий по охране труда, проводимых в рамках функционирования процессов (процедур) СУОТ.

3.13. В Плане мероприятий по охране труда организации рекомендуется указывать следующие примерные сведения:

- а) наименование мероприятий;
- б) ожидаемый результат по каждому мероприятию;
- в) сроки реализации по каждому мероприятию;
- г) ответственные лица за реализацию мероприятий;
- д) выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

3.14. При составлении Плана мероприятий по охране труда организации работодатель вправе руководствоваться примерным перечнем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (ст. 225 ТК РФ).

3.15. Планирование мероприятий по охране труда учитывает изменения, которые влияют на функционирование СУОТ, включая:

- а) изменения в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- б) изменения в условиях труда работников (результатах специальной оценки условий труда (СОУТ и ОНР);
- в) внедрение новой продукции, услуг и процессов или изменение существующих продукции, услуг и процессов, сопровождающихся изменением расположения рабочих мест и производственной среды (здания и сооружения, оборудование, технологические процессы, инструменты, материалы и сырье).

3.16. При планировании мероприятий по охране труда с целью достижения поставленных целей СУОТ наряду с государственными нормативными требованиями по охране труда

рекомендуется учитывать имеющийся передовой опыт, финансовые, производственные (функциональные) возможности.

3.17.Цели в области охраны труда устанавливаются для достижения конкретных результатов, согласующихся с Политикой (стратегией) по охране труда.

3.18.Принятые цели по охране труда рекомендуется достигать путем реализации процедур и комплекса мероприятий, предусмотренных главой II настоящего Примерного положения.

3.18.Цели рекомендуется формулировать с учетом необходимости регулярной оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей.

3.19.Количество целей по охране труда работодателю рекомендуется определять с учетом специфики его производственной деятельности, размера (численности работников, структурных подразделений), показателей по условиям труда и профессиональным рискам, наличия несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

3.20.При выборе целей в области охраны труда рекомендуется учитывать их характеристики, в том числе:

а) возможность измерения (если практически осуществимо) или оценки их достижения;

б) возможность учета:

- применимых норм;

- результатов оценки рисков;

- результатов консультаций с работниками и, при их наличии, представителями работников.

3.21.Работодатель, по необходимости, ежегодно пересматривает цели в области охраны труда, исходя из результатов оценки эффективности СУОТ.

3.22.При планировании достижения целей работодателю рекомендуется определять:

а) необходимые ресурсы;

б) ответственных лиц;

в) сроки достижения целей (цели могут быть долгосрочными и краткосрочными);

г) способы и показатели оценки уровня достижения целей;

д) влияние поставленных целей в области охраны труда на бизнес-процессы организации.

III. Обеспечение функционирования СУОТ

4.1.При планировании и реализации мероприятий по охране труда с целью достижения поставленных целей СУОТ работодателю при соблюдении государственных нормативных требований охраны труда рекомендуется использовать передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда (ст.210 ТК РФ), свои финансовые, производственные (функциональные) возможности, а также учитывать возможные требования со стороны внешних заинтересованных сторон.

4.2.Для обеспечения функционирования СУОТ работодателю рекомендуется:

а) определять необходимые компетенции работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов (включая положения профессиональных стандартов);

б) обеспечивать подготовку работников в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на их;

в) обеспечивать непрерывную подготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда;

г) документировать информацию об обучении и повышении квалификации работников в области охраны труда.

4.3.Организация процесса обучения и проверки знаний требований охраны труда осуществляется работодателем в соответствии с нормами трудового законодательства (ст.219 ТК РФ).

4.4.Рекомендуется информировать работников в рамках СУОТ:

а) о политике и целях в области охраны труда;

б) о системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда и об ответственности за их нарушение;

в) о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроразрывов);

г) об опасностях и рисках на своих рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

4.5.Порядок информирования работников и порядок взаимодействия с работниками работодателю (руководителю организации) рекомендуется установить с учетом специфики деятельности организации с учетом форм (способов) и рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня таких информационных материалов (ст.216.2 ТК РФ).

4.6.При информировании работников допускается учитывать следующие формы доведения информации:

- а) включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- б) ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;
- в) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;
- г) изготовления и распространения аудиовизуальной продукции – информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- д) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- е) размещения соответствующей информации в общедоступных местах;
- ж) проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

IV. Функционирование

5.1.Основными процессами по охране труда являются:

- а) специальная оценка условий труда (далее – СОУТ);
- б) оценка профессиональных рисков (далее – ОПР);
- в) проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;
- г) проведение обучения работников;
- д) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ);
- е) обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
- ж) обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;
- з) обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;
- и) обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;
- к) обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;
- л) обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
- м) санитарно-бытовое обеспечение работников;
- н) выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов;
- о) обеспечение работников лечебно- профилактическим питанием;
- п) обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- р) обеспечение социального страхования работников;
- с) взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
- т) реагирование на аварийные ситуации;
- у) реагирование на несчастные случаи;
- ф) реагирование на профессиональные заболевания.

5.2. Процессы СОУТ и ОПР являются базовыми процессами СУОТ организации. По результатам СОУТ и ОПР формируется и корректируется реализация других процессов СУОТ.

5.3. Процессы, представленные в подпунктах «в» – «д» пункта 5.1 Положения, представляют собой группу процессов, направленных на обеспечение допуска работника к самостоятельной работе.

5.4.. Процессы, представленные в подпунктах «е» – «л» пункта 5.1 Положения представляют собой группу процессов, направленных на обеспечение безопасной производственной среды в рамках функционирования процессов в организации;

5.5. Процессы, представленные в подпунктах «м» – «с» пункта 5.1 Положения представляют собой группу сопутствующих процессов по охране труда.

5.6. Процессы, представленные в подпунктах «т» – «ф» пункта 5.1 Положения, представляют собой группу процессов реагирования на ситуации.

5.7. Перечень процессов допуска работников к самостоятельной работе, обеспечения безопасной производственной среды, сопутствующих процессов в СУОТ организации рекомендуется формировать по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков, численности и состава работников организации, видов выполняемых работ при осуществлении производственной деятельности.

5.8. Перечень основных процессов СУОТ в целях обеспечения ее функционирования работодателю рекомендуется устанавливать с учетом специфики его деятельности в локальном акте о создании СУОТ.

5.9. Основными процессами и процедурами, устанавливающими порядок действий, направленных на обеспечение функционирования процессов и СУОТ в целом, являются:

- а) планирование мероприятий по охране труда;
- б) выполнение мероприятий по охране труда;
- в) контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля;
- г) формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- д) управление документами СУОТ;
- е) информирование работников и взаимодействие с ними;
- ж) распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

5.10. Реагирование на несчастные случаи (включая несчастные случаи при возникновении аварийной ситуации) направлено на достижение следующей основной цели СУОТ – проведения профилактических мероприятий по отработке действий работников при возникновении таких ситуаций, расследования причин их возникновения, а также их устранения.

5.11.. Процесс реагирования на указанные в пункте 5.6 события включает в себя следующие подпроцессы:

- реагирование на несчастные случаи;
- расследование несчастных случаев.

Порядок реагирования на несчастные случаи, а также порядок их расследования работодателю рекомендуется устанавливать с учетом специфики деятельности.

5.12.. Исходными данными для реализации подпроцесса реагирования на несчастные случаи является перечень возможных аварийных ситуаций в организации, а подпроцесса расследования несчастных случаев – вся информация, имеющая отношение к данному событию.

5.13. С целью своевременного определения причин возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в том числе микроповреждений (микротравм), работодатель, исходя из специфики своей деятельности, действующих государственных нормативных требований охраны труда, требований иных применяемых им нормативных правовых актов, утверждаемых уполномоченными федеральными органами исполнительной власти, и своих локальных нормативных актов обеспечивает проведение расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформление отчетных документов (Глава 36.1 ТК РФ).

V. Оценка результатов деятельности

6.1. Работодателю рекомендуется определить:

- а) объект контроля, включая:
 - 1) соблюдение законодательных и иных требований;

2) виды работ и производственные процессы, связанные с идентифицированными опасностями;

3) степень достижения целей в области охраны труда;

б) методы контроля показателей;

в) критерии оценки показателей в области охраны труда;

г) виды контроля.

6.2.. Работодателю рекомендуется обеспечить создание, применение и поддержание в работоспособном состоянии системы контроля, измерения, анализа и оценки показателей функционирования СУОТ и своей деятельности в области охраны труда.

6.3. Работодателю рекомендуется разработать порядок контроля и оценки результативности функционирования СУОТ в том числе:

а) оценки соответствия состояния условий и охраны труда действующим государственным нормативным требованиям охраны труда, заключенным коллективным договорам и соглашениям, иным обязательствам по охране труда, подлежащим безусловному выполнению;

б) получения информации для определения результативности и эффективности процедур по охране труда;

в) получения данных, составляющих основу для анализа и принятия решений по дальнейшему совершенствованию СУОТ.

6.4.. Работодателю, исходя из специфики своей деятельности, рекомендуется определить основные виды контроля функционирования СУОТ, включая контроль реализации процедур и мероприятий по охране труда, к которым относятся:

а) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках осуществляемых производственных и технологических процессов, в том числе выполнения работ повышенной опасности, перечень которых приведен в приложении № 2 и не является исчерпывающим для организации (может быть расширен по решению работодателя); выявление опасностей и определения уровня профессиональных рисков; реализация иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, контроль показателей реализации процедур;

б) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: (специальная оценка условий труда работников, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров, а также, при необходимости, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований);

в) учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

г) регулярный контроль эффективности функционирования как отдельных элементов СУОТ, так и СУОТ в целом, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

6.5. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ, реализации процедур и мероприятий, контроля достижения показателей по охране труда на каждом уровне управления работодатель вправе реализовать многоступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и контроля показателей реализации процедур с учетом своей организационной структуры, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

6.6.. Работодатель вправе предусмотреть и реализовать возможность осуществления внешнего контроля и оценки результативности функционирования СУОТ организации, контроля и анализа показателей реализации процедур и мероприятий по охране труда, путем организации общественного контроля с привлечением уполномоченных по охране труда, либо проведения внешнего независимого контроля (аудита) СУОТ с привлечением независимой специализированной организации, имеющей соответствующую компетенцию.

6.7. При проведении контроля функционирования СУОТ и анализа реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, работодателю рекомендуется оценивать следующие показатели:

- а) достижение поставленных целей в области охраны труда;
- б) способность действующей СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей работодателя, отраженных в Политике и целях по охране труда;
- в) эффективность действий, намеченных работодателем (руководителем организации) на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;
- г) необходимость дальнейшего развития (изменений) СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;
- д) необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;
- е) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;
- ж) полноту идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ в целях выработки корректирующих мер.

6.8. Работодателю рекомендуется фиксировать и сохранять соответствующую информацию по результатам контроля функционирования СУОТ, а также реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, содержащую результаты контроля, измерений, анализа и оценки показателей деятельности.

6.9. Перечень показателей контроля функционирования СУОТ определяется, но не ограничивается, следующими данными:

- абсолютные показатели – время на выполнение, стоимость, технические показатели и показатели качества;
- относительные показатели – план/факт, удельные показатели, показатели в сравнении с другими процессами;
- качественные показатели – актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ.

6.10. Результаты контроля рекомендуется использовать работодателю (руководителю организации) для оценки эффективности СУОТ, а также для принятия управленческих решений по её актуализации, изменению, совершенствованию.

VII. Улучшение функционирования СУОТ

7.1. В целях улучшения функционирования СУОТ определяются и реализуются мероприятия (действия), направленные на улучшение функционирования СУОТ, контроля реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, а также результатов расследований аварий (инцидентов), несчастных случаев на производстве, микротравм (микроповреждений), профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

7.2. Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ является одним из этапов функционирования СУОТ и направлен на разработку мероприятий по повышению эффективности и результативности как отдельных процессов (процедур) СУОТ, так и СУОТ в целом.

7.3. Порядок формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ работодателю рекомендуется определить с учетом специфики его деятельности в локальном акте о создании своей СУОТ.

7.4. С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ работодателю рекомендуется установить и фиксировать порядок разработки корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ. Корректирующие действия рекомендуется разрабатывать в том числе на основе результатов выполнения мероприятий по охране труда, анализа по результатам контроля, выполнения

мероприятий, разработанных по результатам расследований аварий (инцидентов), микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, выполнения мероприятий по устранению предписаний контрольно-надзорных органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

7.5. Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования направлен на повышение эффективности и результативности СУОТ путем:

- улучшения показателей деятельности организации в области охраны труда;
- поддержки участия работников в реализации мероприятий по постоянному улучшению СУОТ;
- доведения до сведения работников информации о соответствующих результатах деятельности организации по постоянному улучшению СУОТ.

7.6. В Положении содержатся нормы, которые работодатель вправе использовать для внедрения и обеспечения функционирования СУОТ. Нормы Положения обеспечивают работодателю реализацию системного процессного подхода к обеспечению функционирования СУОТ.

7.7. Процессы СУОТ связаны между собой, поэтому их не рекомендуется рассматривать отдельно друг от друга.

7.8. Работодатель с учетом специфики деятельности, структуры управления (организационной структуры), численности работников, государственных нормативных требований охраны труда вправе самостоятельно определить необходимую ему СУОТ.

7.9. Допускается упрощение структуры СУОТ у отдельных работодателей при условии соблюдения ими государственных нормативных требований охраны труда.

7.10. Работодатель вправе использовать Положение в полном объеме или частично для систематического улучшения функционирования действующей СУОТ

8. Заключительные положения

1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Примерный перечень опасностей и мер по управлению ими в рамках СУОТ

	Опасность	ID	Опасное событие		Меры управления/контроля профессиональных рисков
1	Наличие микроорганизмов -продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов в окружающей среде: воздухе, воде, на поверхностях	1.1.	Заражение работника вследствие воздействия микроорганизмов -продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов в воздухе, воде, на поверхностях	1.1.1	Соблюдение требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, применение СИЗ
2	Неприменение СИЗ или применение поврежденных СИЗ, не сертифицированных СИЗ, не соответствующих размерам СИЗ, не соответствующих выявленным опасностям, составу или уровню воздействия вредных факторов	2.1	Травма или заболевание вследствие отсутствия защиты от вредных (травмирующих) факторов, от которых защищают СИЗ	2.1.1	Регулярная проверка СИЗ на состояние работоспособности и комплектности. Назначить локальным нормативным актом ответственное лицо за учет выдачи СИЗ и их контроль за состоянием, комплектностью
				2.1.2	Ведение в организации личных карточек учета выдачи СИЗ. Фактический учет выдачи и возврата СИЗ.
				2.1.3	Точное выполнение требований по уходу, хранению СИЗ. Обеспечение сохранения эффективности СИЗ при хранении, химчистке, ремонте, стирке, обезвреживании, дегазации, дезактивации
				2.2.1	Применение СИЗ соответствующего вида и способа защиты. Выдача СИЗ соответствующего типа в зависимости от вида опасности
				2.3.1	Приобретение СИЗ в специализированных магазинах. Закупка СИЗ, имеющих действующий сертификат и (или) декларацию соответствия
				2.3.2	Наличие входного контроля при поступлении СИЗ в организацию. Проверка наличия инструкций по использованию СИЗ, даты изготовления, срока годности/эксплуатации, от каких вредных факторов защищает СИЗ, документа о соответствии СИЗ нормам

					эффективности и качества (сертификат/декларация соответствия СИЗ требованиям технического регламента Таможенного Союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011) (Официальный сайт Комиссии Таможенного союза http://www.tsouz.ru/, 15.12.2011; Официальный сайт Евразийского экономического союза http://www.eaeunion.org/, 05.03.2020)
3.	Скользкие, обледенелые, зажиренные, мокрые опорные поверхности	3.1	Падение при спотыкании или поскальзывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам	3.1.1	Использование противоскользящих напольных покрытий
				3.1.2	Использование противоскользящих покрытий для малых слоев грязи
				3.1.3	Использование незакрепленных покрытий с сопротивлением скольжению на обратной стороне (например, ковров, решеток и другое)
				3.1.4	Исключение применения различных напольных покрытий с большой разницей в сопротивлении к скольжению
				3.1.5	Предотвращение накопления влаги во влажных помещениях (применение подходящих вариантов дренажа и вентиляции воздуха)
				3.1.6	Предотвращение воздействия факторов, связанных с погодными условиями (Монтаж кровли на рабочих местах на открытом воздухе)
				3.1.7	Нанесение противоскользящих средств (опилок, антиобледенительных средств, песка)
				3.1.8	Своевременная уборка покрытий (поверхностей), подверженных воздействию факторов природы (снег, дождь, грязь)
				3.1.9	Своевременный уход за напольной поверхностью (Предотвращение попадания жирных и маслянистых веществ)
				3.1.10	Установка полос противоскольжения на наклонных поверхностях
				3.1.11	Выполнение инструкций по охране труда
				3.1.12	Обеспечение специальной (рабочей) обувью
4.	Воздействие на кожные покровы обезжиривающих и чистящих веществ	4.3	Заболевания кожи (дерматиты)	4.3.1	Механизация и автоматизация процессов
				4.3.2	Изменение производственного процесса
				4.3.3	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и

					трудового процесса
				4.3.4	Использование инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
				4.3.5	Установка в рабочих помещениях фонтанчиков с автоматическим включением или душа для немедленного смывания химических веществ, обладающих раздражающим действием, при их попадании на кожные покровы и слизистые оболочки глаз
				4.3.6	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				4.3.7	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				4.3.8	Использование средств индивидуальной защиты
5.	Поверхности, имеющие высокую температуру (воздействие конвективной теплоты)	5.8	Тепловой удар от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру	5.8.1	Применение закрытых систем (ограждений) для холодных сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
				5.8.2	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				5.8.3	Правильное применение СИЗ
		5.9	Ожог кожных покровов работника вследствие контакта с поверхностью имеющую высокую температуру	5.9.1	Охлаждение нагретых материалов, изделий и передвижного оборудования непосредственно в рабочих помещениях на специальном участке, оборудованном устройством для местного удаления выделяемого тепла и защиты работающих от теплового облучения
				5.9.2	Автоматизация или обеспечение устройствами дистанционного наблюдения производственных процессов и отдельных операций, сопровождающихся образованием и выделением конвекционного и лучистого тепла свыше установленных

					гигиеническими нормативами значений, или обеспечены СИЗ работников, занятых на данных производственных процессах
				5.9.3	Организация воздушного душирования в случае невозможности применения местных укрытий и отсосов на постоянных рабочих местах у источников тепла, создающих уровни теплового излучения и температуры воздуха выше действующих гигиенических нормативов
				5.9.4	Теплоизоляция горячих поверхностей.
				5.9.5	Экранирование тепловых излучений.
				5.9.6	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
				5.9.7	Применение вентиляции
				5.9.8	Кондиционирование воздуха
				5.9.9	Рациональное размещение оборудования
				5.9.10	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
				5.9.11	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
				5.9.12	Использование рациональной тепловой изоляции оборудования различными видами теплоизоляционных материалов
				5.9.13	Устройство защиты работающих различными видами экранов
				5.9.14	Устройство рациональной вентиляции и отопления, лучистого обогрева постоянных рабочих мест и отдельных участков
				5.9.15	Использование СИЗ: спецодежды, спецобуви, средств защиты рук и головных уборов.
	Прямое воздействие солнечных лучей	5.10	Тепловой удар при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы	5.10.1	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				5.10.2	Правильное применение СИЗ, прекращение выполнения работ при воздействии лучей солнца

6.	Охлажденная поверхность, охлажденная жидкость или газ	6.1	Заболевания вследствие переохлаждения организма, обморожение мягких тканей из-за контакта с поверхностью, имеющую низкую температуру, с охлажденной жидкостью или газом	6.1.1	Ограждение участков технологического оборудования с использованием хладагентов, покрытие теплоизолирующим материалом металлических поверхностей ручных инструментов, металлических ручек и задвижек технологического оборудования с использованием хладагентов
				6.1.2	Использование СИЗ: спецодежды, спецобуви, средств защиты рук и головных уборов.
				6.1.3	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
				6.1.4	Рациональное размещение оборудования
				6.1.5	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
				6.1.6	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
				6.1.7	Создание комнат обогрева для работающих в условиях воздействия пониженных температур
7.	Физические перегрузки при чрезмерных физических усилиях при подъеме предметов и деталей, при перемещении предметов и деталей, при стереотипных рабочих движениях и при статических нагрузках, при неудобной рабочей позе, в том числе при наклонах корпуса тела работника более чем на 30°	7.1.	Повреждение костно-мышечного аппарата работника при физических перегрузках	7.1.1	Проведение инструктажа на рабочем месте
				7.1.2	Улучшение организации работы (изменение рабочей позы (стоя / сидя), чередование рабочих поз)
				7.1.3	Применение механизированных, подручных средств
				7.1.4	Соблюдение требований государственных стандартов, исключение нарушений основных требований эргономики
				7.1.5	Соблюдение режимов труда и отдыха
				7.1.6	Организация рабочего места для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человека
8.	Электрический ток	8.1	Контакт с частями электрооборудования, находящимися под напряжением	8.1.1.	Изоляция токоведущих частей электрооборудования, применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
		8.2	Отсутствие заземления или	8.2.1.	Вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации,

			неисправность электрооборудования		своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
		8.3	Нарушение правил эксплуатации и ремонта электрооборудования, неприменение СИЗ	8.3.1.	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда, вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
		8.4	Воздействие электрической дуги	8.4.1.	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда
9	Насилие от враждебно-настроенных работников/третьих лиц	9.1.	Психофизическая нагрузка	9.1.1	Исключение нежелательных контактов при выполнении работ
				9.1.2	Определение задач и ответственности
				9.1.3	Учет, анализ и оценка инцидентов
				9.1.4	Пространственное разделение
				9.1.5	Достаточное для выполнения работы и не раздражающее по яркости освещение
				9.1.6	Организация видеонаблюдения за рабочей зоной и устройство сигнализации («тревожные кнопки»)
				9.1.7	Обучение сотрудников методам выхода из конфликтных ситуаций
				9.1.8	Защита доступа к особо ценным вещам, документам, в том числе с применением темпокасс
				9.1.9	Прохождение обучения по оказанию первой помощи
				9.1.10	Исключение одиночной работы, мониторинг (постоянный или периодический через заданное время) с контактом с одиночными работниками

**Перечень работ повышенной опасности, к которым предъявляются отдельные
требования по организации работ и обучению работников**

№ п/п	Наименование работ	Разновидности работ
1.	Работы, связанные с опасностью поражения персонала электрическим током	4.1. Монтажные и ремонтные работы в непосредственной близости от открытых движущихся частей работающего оборудования (включая технологическое оборудование), а также вблизи электрических проводов, находящихся под напряжением; 4.2. Ремонтные и монтажные работы в непосредственной близости от открытых движущихся частей работающего оборудования, а также вблизи электрических приводов, находящихся под напряжением; 4.3. Монтажные работы в действующих теплосиловых и электрических цехах, ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в электрических сетях; 4.4. Работы в теплосиловых и электрических цехах, ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в сетях, работы по ремонту находящихся в эксплуатации теплоиспользующих установок, тепловых сетей и теплового оборудования; 4.5. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые в местах, опасных в отношении поражения электрическим током (объекты электроэнергетики и атомной энергетики) и с ограниченным доступом посещения (помещения, где применяются и хранятся сильнодействующие ядовитые, химические и радиоактивные вещества); 4.6. Работа в действующих электроустановках; 4.7. Работы, выполняемые: в охранных зонах воздушных линий электропередачи, подземных газопроводов, нефтепроводов и подземных коммуникаций; на участках с патогенным заражением почвы; в зданиях или сооружениях, находящихся в аварийном состоянии; 4.8. Ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в сетях.
2.	Работы, связанные с эксплуатацией тепловых энергоустановок	13.1. Техническое обслуживание и ремонт объектов теплоснабжения и теплопотребляющих установок; 13.2. Проведение ремонтных работ при эксплуатации теплоиспользующих установок, тепловых сетей и оборудования; 13.3. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые при ремонте теплоиспользующих установок, тепловых сетей и оборудования 13.4. Работы в теплосиловых и электрических цехах, ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в сетях, работы по ремонту находящихся в эксплуатации теплоиспользующих установок, тепловых сетей и теплового оборудования; 13.5. Ремонтные работы на находящихся в эксплуатации теплоиспользующих установках, тепловых сетях и тепловом оборудовании.

3.	Окрасочные работы	14.1. Окрасочные работы крупногабаритных изделий вне окрасочных камер; 14.2. Окрасочные работы на высоте, выполняемые на рабочих местах рабочих мест с территориально меняющимися рабочими зонами; 14.3. Окрасочные работы крыш зданий при отсутствии ограждений по их периметру; 14.4. Окрасочные работы, выполняемые в замкнутых объемах, в ограниченных пространствах; 14.5. Окрасочные работы грузоподъемных кранов; 14.6. Работы по очистке емкостей для лакокрасочных материалов, растворителей и разбавителей при необходимости нахождения работников внутри емкостей; 14.7. Окрасочные работы в местах, опасных в отношении загазованности, взрывоопасности и поражения электрическим током.
----	-------------------	---

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома

МАДОУ детский сад №1 г. Белебея

 И.А. Красноперова

Протокол от «24» декабря 2025г.

№48

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея

 Н.М. Ртищева

Приказ от «24» декабря 2025г.

№162

ПОЛОЖЕНИЕ

**о нормах профессиональной этики педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан**

I. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педрработников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции РФ, ТК РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» и Федерального закона от 29.12.2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педрработников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педрработникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педрработников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педрработников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

- ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;
- з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с ч.2 ст. 45 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ». Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 ТК РФ, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством РФ.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству России или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

3.6. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения настоящего Положения

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль»
г. Белебея муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председателя профкома
МАДОУ детский сад №1 г. Белебея
 И.А. Красноперова
Протокол от «24» декабря 2025г.
№ 48
на Совете родителей
от 18.12.2025 года
Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ детский сад № 1 г. Белебея
 Н.М. Ртищева
Приказ от «24» декабря 2025г.
№162

Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ № 273).

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль» г. Белебея муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан (далее соответственно - Комиссия, организация) создаётся в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения".

В соответствии со ст. 381-382 ТК РФ неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, колдоговора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам. В соответствии с ч.1 ст.11 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, её функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

4. Настоящее Положение принято с учётом мнения совета педагогов (*протокол педагогического совета от 15.12.2025 №2*) и мнения родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (*протокол родительского клуба от 18.12.2025 №2*).

5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учётом мнений совета педагогов и заседания родительского клуба родителей, а также по согласованию с профкомом.

6. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, ФЗ № 273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

2. Порядок создания и работы Комиссии

1. Комиссия создаётся приказом руководителя организации из равного числа представителей

- совершеннолетних обучающихся (при их наличии), представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трёх) человек от каждой стороны.
2. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно советом обучающихся, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.
3. Срок полномочий Комиссии – один год
4. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:
- 1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из её состава;
 - 2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;
- 3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.
5. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в её состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом 8 настоящего Положения.
6. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.
7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.
8. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в её состав.
9. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:
- 1) распределение обязанностей между членами Комиссии;
 - 2) утверждение повестки заседаний Комиссии;
 - 3) созыв заседаний Комиссии;
 - 4) председательство на заседаниях Комиссии;
 - 5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;
 - 6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.
10. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.
11. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:
- 1) координация работы членов Комиссии;
 - 2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
 - 3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.
12. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.
13. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:
- 1) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
 - 2) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
 - 2) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
 - 3) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 41 настоящего Положения;
 - 4) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.
14. Члены Комиссии имеют право:
- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
 - 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
 - 3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
 - 4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии своё мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;
 - 5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу

заседания Комиссии;

б)вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

15.Члены Комиссии обязаны:

1) участвовать в заседаниях Комиссии;

2)выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;

3)соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;

4)в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

16.Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

3. Функции и полномочия Комиссии

1.При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

1)рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:

а)правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;

б)образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

2)установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника*;

3)справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

4)рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

2.Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов России, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

3.По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1)установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

2)принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3)установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

*В соответствии с п.33 ч.1ст.2 ФЗ № 273 конфликт интересов педагогического работника-это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

4)отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

5)вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

4. Регламент работы Комиссии

1. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

2. В заявлении указываются:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);
- оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;
- основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;
- требования заявителя.

3. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

4. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

5. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время - в течение 10 дней со дня завершения каникул.

6. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, заседание Комиссии его рассмотрению не проводится.

7. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

8. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

9. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

10. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии.

5. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

1. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

2. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

3. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

4. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

5. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

6. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

7. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

8. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

БЕЛЕБЕЕВСКАЯ РАЙОННАЯОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

Первичная профсоюзная организация муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль» г.Белебея
муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан

ПРОТОКОЛ
заседания профсоюзного комитета

№ 42

«24» ноября 2025 года.

Избрано: 7 чел.

Присутствовали: 7 чел. (Белова И.П, Иванова А.В., Савельева О.В., Кузьмина Е.В.,
Тимофеева С.И, Красноперова И.А. Горбунова В.Р.)

Отсутствовали: нет

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. О коллективном договоре

В соответствии со ст.36 ТК РФ профсоюзный комитет МАДОУ детский сад №1
г.Белебея

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Предложить Работодателю:

-начать переговоры с 24 ноября 2025 года по заключению коллективного договора на
2026-2028гг.

-в семидневный срок издать приказ о начале переговоров.

2. Поручить ведение переговоров Комиссии по ведению коллективных договоров,
подготовки проекта коллективного договора, заключению и организации контроля за
выполнением, образованной решениями профсоюзного комитета (протокол № 42 от «24»
ноября 2025 г.) и работодателя приказ № 148 от «24» ноября 2025г..

3. Переговоры провести в течение 1-х месяца и заключить коллективный договор до 24
декабря 2025 года.

4. Заседание Комиссии проводить по вторникам. Местом переговоров определить
методический кабинет.

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ И.А. Красноперова

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
БӘЛӘБӘЙ РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ
РАЙОНЫ
БӘЛӘБӘЙ КАЛАҢЫНЫҢ
КАТНАШ ТӨРЗӨГЕ 1-СЕ “АЙГӘЛ”
БАЛАЛАР БАКСАҢЫ МУНИЦИПАЛЬ
АВТОНОМИЯЛЫ МӘКТӘПКӘСӘ БЕЛЕМ
БИРЕҮ УЧРЕЖДЕНИЕҢЫ
(БӘЛӘБӘЙ К. 1-се БАЛАЛАР БАКСАҢЫ
МАМББУ)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1
“АЙГУЛЬ” Г.БЕЛЕБЕЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН
(МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №1 Г.БЕЛЕБЕЯ)

БОЙОРОК

ПРИКАЗ

«24» ноябрь 2025 й

№ 148

«24» ноября 2025г.

О проведении коллективных переговоров

по подготовке и заключению коллективного договора.

В целях достижения согласования интересов сторон трудовых отношений и содействия коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в образовательном учреждении, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением профсоюзной организации от 24 ноября 2025г. протокол №42 о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора п р и к а з ы в а ю:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2025 - 2028гг.

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе 6 человек, поручив представлять интересы работодателя:

Селиверстова Е.А. – зам по АХЧ; председатель комиссии

Исаева В.А.. – завхоз, секретарь комиссии

Бикмухаметова М.В. - специалист по ОТ,

и включив в нее со стороны работников:

Красноперова И.А. - председатель профкома; зам. председателя комиссии;

Кузьмина Е.В.– воспитатель, зам. председателя профкома;

Белова И.П. – воспитатель, уполномоченный по ОТ.

3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний.

4. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении коллективного договора на 2026-2028 гг.

5. Заседание комиссии проводить еженедельно по вторникам в 14.00 ч.

6. Председателям комиссий на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение 3-х дней.

7. Селиверстовой Е.А., зам заведующего по хозяйству, подготовить помещение для ведения в нем переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора

заведующий

Н.М. Ртищева

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
БӘЛӘБӘЙ РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ
РАЙОНЫ
БӘЛӘБӘЙ КАЛАҢЫНЫҢ
КАТНАШ ТӨРЗӘГЕ 1-СЕ “АЙГӘЛ”
БАЛАЛАР БАКСАҢЫ МУНИЦИПАЛЬ
АВТОНОМИЯЛЫ МӘКТӘПКӘСӘ БЕЛЕМ
БИРЕҮ УЧРЕЖДЕНИЕҢЫ
(БӘЛӘБӘЙ К. 1-се БАЛАЛАР БАКСАҢЫ
МАМББУ)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1
“АЙГУЛЬ” Г.БЕЛЕБЕЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН
(МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №1 Г.БЕЛЕБЕЯ)

БОЙОРОК

«24» декабрь 2025й.

№ 159

ПРИКАЗ

«24» декабря 2025 г.

Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка.

На основании статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ детский сад №1 г.Белебея муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан.
2. Ввести в действие Правила внутреннего трудового распорядка с 01 января 2026г.
3. Контроль по исполнению данного приказа оставляю за собой.

заведующий

Н.М. Ртищева

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ БЭЛЭБЭЙ РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ БЭЛЭБЭЙ КАЛАҢЫНЫҢ КАТНАШ ТӨРЗӘГЕ 1-СЕ “АЙГӘЛ” БАЛАЛАР БАКСАҢЫ МУНИЦИПАЛЬ АВТОНОМИЯЛЫ МӘКТӘПКӘСӘ БЕЛЕМ БИРЕҮ УЧРЕЖДЕНИЕҢЫ (БЭЛЭБЭЙ К. 1-се БАЛАЛАР БАКСАҢЫ МАМББУ)	МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1 “АЙГУЛЬ” Г.БЕЛЕБЕЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН (МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №1 Г.БЕЛЕБЕЯ)
---	--

БОЙОРОК

«24» декабрь 2025 й.

№ 160

ПРИКАЗ

«24» декабря 2025 г.

Об утверждении состава комиссии по охране труда

В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации для организации совместных действий работодателя, работников, профкома по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о комиссии по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета.
2. Сформировать двухстороннюю комиссию по охране труда в составе шести человек, поручив представлять интересы :
 - от администрации учреждения:
 - Селиверстову Е.А. – зам заведующего по АХЧ корпуса №1
 - Бикмухаметова М.В. - специалист по ОТ;
 - Исаеву В.А.- завхоза корпуса «Березка»;
 - от первичной профсоюзной организации:
 - Красноперову И.А. –председатель ПК;
 - Иванову А.В. – члена комиссии;
 - Белову И.П. – член профкома.
3. Членам комиссии информировать не реже 2-х раз в год собрание трудового коллектива о проделанной ими в Комиссии работе.
4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

заведующий

Н.М. Ртищева

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ БӘЛӘБӘЙ РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ БӘЛӘБӘЙ КАЛАҢЫНЫҢ КАТНАШ ТӨРЗӘГЕ 1-СЕ “АЙГӘЛ” БАЛАЛАР БАКСАҢЫ МУНИЦИПАЛЬ АВТОНОМИЯЛЫ МӘКТӘПКӘСӘ БЕЛЕМ БИРЕҮ УЧРЕЖДЕНИЕҢЫ (БӘЛӘБӘЙ К. 1-се БАЛАЛАР БАКСАҢЫ МАМББУ)	МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1 “АЙГУЛЬ” Г.БЕЛЕБЕЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН (МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №1 Г.БЕЛЕБЕЯ)
---	--

БОЙОРОК

«24» декабрь 2025 й.

№ 161

ПРИКАЗ

«24» декабря 2025 г.

Об утверждении состава комиссии иных стимулирующих выплат и оказания материальной помощи

В соответствии со статьей 8 ,372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права в соответствии с трудовым законодательством, приказываю:

1.Сформировать двухстороннюю комиссию по выплатам стимулирующего характера, оказании материальной помощи в составе 6-и человек, поручив представлять интересы работодателя:

Ртищева Н.М. – заведующий, председатель комиссии;

Ханипова И.В.- старший воспитатель, член комиссии;

Селиверстова Е.А.. – заместитель заведующего по АХЧ;

и включив в нее со стороны работников:

Красноперова И.А. - председатель профкома; заместитель председателя комиссии;

Белова И.П.– воспитатель, уполномоченный по ОТ, член комиссии;

Калимуллина Н.А. – учитель-логопед, член комиссии

2. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний.

3. Красноперовой И.А. – заместителю председателя комиссии, подготовить помещение для проведения заседаний комиссии, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы.

4.Членам комиссии по мере необходимости информировать собрание трудового коллектива о проделанной ими в Комиссии работе.

5. Контроль по исполнению данного приказа оставляю за собой.

заведующий

Н.М. Ртищева

**В настоящем Коллективном договоре
пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью
140 /сто сорок/ страниц
заведующий _____ Н.М. Ртищева
председателя ПК _____ И.А. Красноперова
« » _____ 2025 года**

**В настоящем Коллективном договоре
пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью
140 /сто сорок/ страниц
заведующий _____ Н.М. Ртищева
председателя ПК _____ И.А. Красноперова
« » _____ 2025 года**

**В настоящем Коллективном договоре
пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью
140 /сто сорок/ страниц
заведующий _____ Н.М. Ртищева
председателя ПК _____ И.А. Красноперова
« » _____ 2025 года**

**В настоящем Коллективном договоре
пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью
140 /сто сорок/ страниц
заведующий _____ Н.М. Ртищева
председателя ПК _____ И.А. Красноперова
« » _____ 2025 года**

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ
БӘЛӘБӘЙ РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ
БӘЛӘБӘЙ КАЛАҺЫНЫҢ
КАТНАШ ТӨРЗӘГЕ 1-СЕ “АЙГӘЛ”
БАЛАЛАР БАКСАҺЫ МУНИЦИПАЛЬ
АВТОНОМИЯЛЫ МӘКТӘПКӘСӘ БЕЛЕМ
БИРЕҮ УЧРЕЖДЕНИЕҺЫ
(МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №1 Г.БЕЛЕБЕЯ)

Войков урамы, 105/1, Бәләбәй калаһы,
Башкортостан Республикаһы, 452000
Тел./факс (34786) 4-18-86
E-mail: MOU_Aygul@mail.ru
<https://fquekm.edu-rb.ru/>

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 1
“АЙГУЛЬ” Г.БЕЛЕБЕЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН
(МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №1 Г.БЕЛЕБЕЯ)

ул.Войкова, д.105/1, г.Белебей,
Республика Башкортостан, 452000
Тел. /факс (34786) 4-18-86
E-mail: MOU_Aygul@mail.ru
<https://fquekm.edu-rb.ru/>

Исх. №38 от «25» декабря 2025 г

Директору
филиала ГКУ республиканского центра
занятости населения
по Белебеевскому району

Р.Х. Галиеву

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №1 «Айгуль» г. Белебей муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан просит осуществить уведомительную регистрацию коллективного договора муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №1 «Айгуль» г. Белебей муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан на 2026-2028 годы.

Решение о регистрации коллективного договора муниципального автономного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 1 «Айгуль» г. Белебей муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан на 2026 – 2028 годы просим отправить по адресу: 452020, Республика Башкортостан, Белебеевский район, г. Белебей, ул.Войкова д.105/1, МАДОУ детский сад №1 г. Белебей, заведующему Ртищевой Н.М.

Заведующий:

Ртищева Н.М.