

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

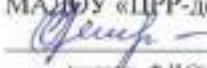
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко»
г. Благовещенска Республики Башкортостан

на 2025 – 2027 годы

От работодателя:

Заведующий

МАДОУ «ЦРР-детский сад № 10 «Солнышко»

 Т.Е. Гайтанова

(подпись, Ф.И.О.)

«19» 12 2024 г.

М.П.



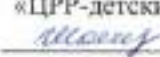
проект коллективного договора прошел
предварительное согласование в Благовещенской районной
организации Общероссийского Профсоюза образования
на соответствие положений законодательству¹

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

«ЦРР-детский сад № 10 «Солнышко»

 С.Г. Шакирова

(подпись, Ф.И.О.)

«19» 12 2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Благовещенской районной организации

Общероссийского Профсоюза образования

 А.А. Жемчужникова

№ 35 от «25» декабря 2024 г.



¹ В соответствии с п.2.8.2 Приказа Министерства семьи и труда РБ от 01.04.2019 N 166-о коллективный договор включает титульный лист с подписями и печатями (при наличии) всех представителей сторон, а также сведения о проведении предварительного согласования проекта коллективного договора в вышестоящем профсоюзном органе на соответствие его положений законодательству.

1. 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 «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан.

1.2. Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, действующими Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение), отраслевым территориальным соглашением между Администрацией Муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан, Муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан и Благовещенской районной организацией Башкирской республиканской организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027 годы (далее ОТС) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также обеспечения стабильной и эффективной деятельности организации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Гайтановой Татьяны Евгеньевны (далее – Работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя –первичной профсоюзной организации МАДОУ «ЦРР-детский сад №10 «Солнышко» Шакировой Светланы Григорьевны (далее – Профсоюзная организация), действующей на основании Устава Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза).

1.4. Стороны согласились с тем, что первичная организация Профсоюза в лице её выборного органа (далее – Профсоюзный комитет) выступает единственным полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, 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.

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

1.6. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом настоящего коллективного договора в течение 10 рабочих дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с вновь принятыми работниками.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации - в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений;
- при смене формы собственности образовательной организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации образовательной организации - в течение всего срока ее проведения.

1.8. Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, Отраслевым соглашением, отраслевым территориальным соглашением между Администрацией Муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан, Муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан и Благовещенской районной организацией Башкирской республиканской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.9. В случае внесения изменений в Отраслевое соглашение, отраслевое территориальное соглашение, заключения новых соглашений Работодатель или Профсоюзный комитет выходит с инициативой о внесении изменений в настоящий коллективный договор.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, изменить или дополнить их.

1.11. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор осуществляется в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. 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, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет (по 2027 г.)

1.15. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора, внесении в него изменений или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.16. К настоящему коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан (Приложение 1);

- Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан (Приложение 2);

- Перечень профессий и должностей работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, при выполнении которых работникам выдаются сертифицированные специальная одежда и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с типовыми нормами выдачи СИЗ (Приложение 3);

- Соглашение по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан на 2025-2027 годы (Приложение 4);

- План мероприятий по улучшению условий охраны труда в МАДОУ «ЦРР-детский сад № 10 «Солнышко» на 2024-2025 учебный год (Приложение 5);

- Положение о комиссии по трудовым спорам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан (Приложение 6);

- График рабочего времени (Приложение 7);

- Форма расчетного листа на работника (Приложение № 8);

- Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан (Приложение № 9);

- Положение об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан (Приложение № 10);

- Аттестация педагогических работников по тождественным должностям (приложение № 11);

- Лист ознакомления работников с Коллективным договором Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан (Приложение № 12).

1.17. Приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений и достижения общественного согласия, Стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социальных и трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства (комиссия по ведению коллективных переговоров, комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам и др.).

2.1.4. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии локальных нормативных актов.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Содействует созданию условий для деятельности Профсоюзной организации, ее выборных органов.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования образовательной организации и фонда оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзному комитету полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.2.4. Обеспечивает:

- участие представителей Профсоюзного комитета в осуществлении контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда;

- участие представителей Профсоюзного комитета в работе органов управления образовательной организацией (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.

2.2.5. Информировать Профсоюзный комитет о выданных образовательной организации органами государственного, ведомственного, профсоюзного контроля (надзора) предписаниях об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства, своевременно выполняет предписания.

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

2.2.7. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом принимает (утверждает):

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

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

- решение о привлечении работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);

- решение о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

- состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представление (ходатайства) к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.2.8. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом утверждает локальные нормативные акты образовательной организации, устанавливающие (определяющие):

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

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- график сменности (ст.103 ТК РФ);

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников;

- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи (Отраслевое соглашение, ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

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

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- объем педагогической работы (учебной нагрузки) педагогических работников, тарификацию (Отраслевое соглашение);

- объем педагогической работы (учебной нагрузки) заместителей руководителя, старшего воспитателя, совместителей (Отраслевое соглашение, п.10.8 Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 № 374);

- режим рабочего времени работников в случае простоя (Отраслевое соглашение);

- введение суммированного учета рабочего времени (Отраслевое соглашение);

- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (Отраслевое соглашение);

- график аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (Отраслевое соглашение);

- порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

- нормы профессиональной этики педагогических работников.

Профсоюзная организация:

2.3.1. Уполномочивает председателя первичной профсоюзной организации, либо лицо его замещающее, подписать настоящий коллективный договор, а также возможные изменения к нему.

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

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.

2.3.6. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.7. 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 вышестоящие профсоюзные органы, к профсоюзным юристам.

2.3.8. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили выборный орган

первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, определенном Профсоюзным комитетом.

2.3.9. В соответствии с действующим законодательством осуществляет контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.10. Добивается отмены (приостановки) управленческих решений работодателя, противоречащих нормам трудового законодательства, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом (учета мотивированного мнения).

2.3.11. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

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

2.3.13. Информировует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

2.3.14. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза в пределах утвержденной сметы расходов первичной профсоюзной организации.

2.3.15. Ходатайствует о присвоении почетных званий, награждении ведомственными и профсоюзными наградами работников – членов Профсоюза.

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

2.3.17. Организует информирование членов Профсоюза, при возможности - правовой всеобуч.

2.3.18. Направляет учредителю (собственнику) образовательной организации заявление в случае нарушения руководителем образовательной организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.19. Организует поздравление членов Профсоюза с праздниками, приобретает новогодние подарки в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации и в порядке, определенном решением Профсоюзного комитета.

2.3.20. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза (при профсоюзном стаже не менее 3-х лет) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации.

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

2.4. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с Профсоюзной организацией как единственным 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.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической работы (нагрузки), тарификации, Положения о нормах профессиональной этики, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, принимаются с учетом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.6. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижения согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.1.2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.1.3. Испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса РФ, не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих квалификационную категорию;
- многодетных родителей;
- членов семей военнослужащих участников специальной военной операции.

3.1.4. Не допускается увольнение педагогического работника, признанного по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование работника в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.1.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 Трудового кодекса РФ, являются: объем педагогической работы (учебной нагрузки), условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

Стороны трудового договора определяют содержание его условий с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также рекомендуемых к использованию в работе разработанных образцов и форм кадровых документов.

3.1.6. Условия выполнения, срок и объем педагогической работы (учебной нагрузки) заместителей руководителя, старшего воспитателя образовательной организации являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения).

3.1.7. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики

должностей работников образования»)), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

3.1.8. Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.9. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в связи с невозможностью продолжения им работы в случаях:

- переезда на новое место жительства, перевода супруга на новое место службы;
- зачисления на очное обучение в образовательную организацию высшего или профессионального образования;
- выхода на страховую пенсию по старости, в т.ч. досрочную;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи, родственником;
- нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- других случаях, предусмотренных локальными актами образовательной организации.

3.1.10. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.1.11. Лица, указанные в ч.3, 3.1, 4 ст.46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», принятые на работу в образовательную организацию, обладают всеми социально-трудовыми правами и гарантиями, предусмотренными действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором и локальными актами образовательной организации.

3.2. Применение электронной формы обучения и/или дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения (изменения) нормы часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.3. При увольнении работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77, п.2, 3 ч.1 ст.81 п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

3.4. В целях недопущения ведения (составления, предоставления) педагогическими работниками образовательной организации избыточной документации, в трудовых договорах педагогических работников определяются конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации.

А так же в соответствии с перечнем «Основная документация педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан», согласованным с Профсоюзным комитетом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан:

1) для воспитателей (на основании Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования»):

- Журнал посещаемости.
- Календарно-тематический план.
- Журнал приема детей.
- Сведения о семьях воспитанников.
- Расписание образовательной деятельности.
- Циклограмма рабочего времени.
- Мониторинг образовательной деятельности.

2) для учителей-логопедов (на основании Распоряжения Минпросвещения

России от 06.08.2020 № Р-75 (ред. от 06.04.2021) «Об утверждении примерного Положения об оказании логопедической помощи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность»):

- Программы и/или планы коррекционной работы.
- Годовой план работы учителя-логопеда (учителя-дефектолога, педагога-психолога, музыкальных руководителей, инструктора по ФК).
- Расписание образовательной деятельности (учителя-дефектолога, педагога-психолога, музыкальных руководителей, инструктора по ФК).
- Циклограмма рабочего времени (учителя-дефектолога, педагога-психолога, музыкальных руководителей, инструктора по ФК).
- Индивидуальные карты развития воспитанников.
- Журнал учета посещаемости коррекционных занятий.
- Мониторинг образовательной деятельности (учителя-дефектолога, педагога-психолога, музыкальных руководителей, инструктора по ФК).
- Отчетная документация по результатам коррекционной работы.

3.5. Не допускается возложение на педагогических работников образовательной организации работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в перечень, приведенный в п.3.4 настоящего коллективного договора.

3.6. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, учитывается мнение Профсоюзного комитета образовательной организации.

3.7. Увольнение педагогических работников образовательной организации по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года - после 31 мая текущего года.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также в связи с ликвидацией образовательной организации, Работодатель:

3.8.1. Осуществляет увольняемым работникам дополнительные выплаты (помимо предусмотренных законом) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере оклада.

3.8.2. В случаях массового увольнения работников, уведомляет их об увольнении не менее чем за 3 месяца.

3.8.3. Предоставляет работнику время не более двух часов в неделю для поиска новой работы и (или) получения новой квалификации.

3.9. Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие категории работников:

- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;

- которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

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

- супруги военнослужащих, призванных 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;

- внештатные правовой, технический инспекторы труда Профсоюза.

3.10. С работниками, включая заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений (филиалов), реализующими образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающие использование в работе технологии дистанционной работы.

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

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.11. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации 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.

Установленная для педагогических работников ч.1 ст.333 Трудового кодекса РФ сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, и не обязывает работников, ведущих педагогическую работу в объеме менее 36 часов в неделю, находиться на рабочем месте сверх определенного недельного объема учебной нагрузки.

4.2. Объем педагогической работы (учебной нагрузки) *непедагогических работников*, ведущих эту работу помимо основной работы в той же организации, определяется руководителем образовательной организации с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.3. При рассмотрении вопросов об определении объема педагогической работы (учебной нагрузки) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, необходимо учитывать следующее:

4.3.1. Объем педагогической работы (учебной нагрузки) воспитателей, учителей верхним пределом не ограничивается. Конкретный объем педагогической работы (учебной нагрузки), в том числе в случае превышения нормы часов в неделю, указывается в одном трудовом договоре.

4.3.2. При выполнении педагогическим работником в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам воспитателей, учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору; производится перерасчет месячной оплаты труда этого педагогического

работника с учетом увеличенного объема педагогической работы (учебной нагрузки). При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем педагогической работы (учебной нагрузки) устанавливается на период замены временного отсутствующего работника.

При выполнении педагогическим работником с его письменного согласия учебной (педагогической) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих воспитателей (учителей), продолжающемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение воспитателем (учителем) учебной (педагогической) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.4. Определение объема педагогической работы (учебной нагрузки) педагогическим работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

4.5. В образовательной организации (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также локальными нормативными актами организации.

4.6. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.6.1. 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 Профсоюзного комитета.

4.6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности (в зависимости от места работы и занимаемой должности) и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска (разделить отпуск на части).

4.6.3. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности ежегодного отпуска (42 или 56 календарных дней).

4.6.4. Применяется следующий перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

- руководитель образовательной организации;
- заместители руководителя.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью три календарных дня.

4.6.5. Продолжительность рабочего дня или смены работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе у воспитателей.

Работодатель при установлении (объявлении) Правительством Республики Башкортостан дат проведения праздников, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков установленные (объявленные) нерабочие дни (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.6.6. Учитывая взаимосвязь норм законодательства об образовании и норм трудового законодательства, работникам, имеющим диплом “дипломированного специалиста”, при обучении в магистратуре предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса РФ.

4.7. С учетом производственных и финансовых возможностей по заявлению работника ему предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни (дни отдыха) в следующих случаях:

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» вне рабочего времени на знаки отличия – один день;
- председателю Профсоюзного комитета, уполномоченному по охране труда – три дня;
- мужу при выписке новорожденного из роддома – один день;
- проводов детей в армию - один календарный день;
- при рождении ребёнка в семье - один календарный день;
- для сопровождения ученика в школу в первый класс – один календарный день;
- на похороны членов семьи (муж, жена, дети), близких родственников (родители, брат, сестра, бабушка, дедушка, внуки) – два календарных дня;
- собственная свадьба или свадьба детей – два календарных дня;
- в день своего юбилейного дня рождения – один календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства -один календарный день.

4.8. С учетом производственных и финансовых возможностей по заявлению работника ему предоставляются дополнительные дни отдыха без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 10 рабочих дней;
- одинокой матери или одинокому отцу, воспитывающим ребёнка до 14 лет – **до 10 календарных дней;**
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников **до 5 календарных дней;**
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до **14 календарных дней** в году;

– работающим инвалидам – до **60 календарных дней** в году.

В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны 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;

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. №374 (далее – Постановление №374).

- Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Главы Администрации муниципального района Благовещенский район РБ от 22.03.2024г. №243 (Постановление с изменениями и дополнениями).

- Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5.2. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда подтверждают:

5.2.1. 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 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются локальным актом образовательной организации, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность, утверждаемым с учетом мнения комитета.

5.2.3. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.4. При принятии нового и внесении изменений в действующее Положение об оплате труда работников образовательной организации условия и порядок оплаты труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, предусмотренными Постановлением №374 и Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Главы Администрации муниципального района Благовещенский район РБ от 22.03.2024г. №243 (Постановление с изменениями и дополнениями).

5.2.5. 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. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки) не могут быть снижены в абсолютном размере.

5.2.6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие 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 всей организации (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 Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

5.2.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

5.2.8. 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.

5.2.9. 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.

5.2.10. С письменного согласия работников допускается их привлечение к сверхурочной работе с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Сверхурочной работой также считается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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.

5.2.11. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной работнику, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

5.2.13. Педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», при условии выполнения педагогическими

работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и наставнической деятельностью, устанавливается ежемесячная доплата в размере 10%.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», но фактически выполняющим эту работу, устанавливаются компенсационная выплата (доплата, надбавка) в размере 10 %.

5.2.14. Заработная плата без учета ежемесячной надбавки, установленной педагогическим и другим работникам организации, работающим в группах, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (2000 и 1000 рублей), не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, замещении временно отсутствующего работника, при работе по внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку (фактически отработанное время).

5.2.15. Оплата труда педагогических работников в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от работника, производится из расчета заработной платы, установленной им до начала указанного периода.

5.2.16. Оплата работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска в связи с обучением производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

5.2.17. Наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного ребенка, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения и воспитания в образовательной организации, является для педагогических и иных работников нормой обслуживания, за превышение которой устанавливаются доплаты за увеличение объема работ, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.2.18. Педагогическим работникам, работающим группе, в составе которого имеется обучающийся с ОВЗ, устанавливаются доплаты за сложность и напряженность работы, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания, сложности и (или) объема работы.

5.2.19. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,30.

5.2.20. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, учитывается в течение одного года при установлении оплаты труда по другой педагогической должности в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной педагогической должности, а работник замещает другую педагогическую должность (в том числе по

совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение № 11).

5.2.21. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом ранее имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия в следующие периоды:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение 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;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости;
- 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 труда педагогических работников в перечисленных случаях устанавливается сроком на один год и оформляется приказом руководителя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.22. 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 бывших республик СССР, в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.2.23. Работникам, имеющим почетные звания, ведомственные знаки отличия и другие отраслевые награды и поощрения, устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку (доплаты, надбавки, премии, в том числе единовременные). Порядок, условия и размер выплат определяются Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, настоящим коллективным договором.

5.2.24. Работникам из числа административно-управленческого и иного персонала (руководитель, заместитель руководителя, старший воспитатель), выполняющим педагогическую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, устанавливаются стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность

профессиональной деятельности по должности педагогического работника. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников.

5.2.25. Педагогическим и иным работникам, работающим по совместительству, устанавливаются стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности в порядке и на условиях, определенных для основных работников образовательной организации. Выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени (учебной нагрузке).

5.2.26. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.27. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.2.28. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, порядок и условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организации.

5.2.29. Работодатели ежемесячно в доступной форме выдают работнику на руки расчетные листки, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.30. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 числа и 20 числа каждого месяца. Указанные даты выплаты заработной платы закрепляются также в трудовом договоре с работником.

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

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.2.32. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.2.33. 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.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЮ ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, оказанию помощи молодым педагогам, обучающимся работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, принимают в пределах своей компетенции меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Не допускать сокращения рабочих мест, уменьшения общего объема педагогической работы (учебной нагрузки).

6.2.2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

6.2.3. Совместно определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и Профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих более 15 человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней; 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 10% работников организации в течение 90 календарных дней.

6.3.2. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

6.3.4. При направлении работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает 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.

6.3.5. Не препятствует педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе не отказывает в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

6.3.6. Освобождает от работы с сохранением заработной платы для реализации права педагогических работников (по их заявлению) присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

6.3.7. Разрабатывает локальный нормативный акт о нормах профессиональной этики педагогических работников организации, руководствуясь Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 г. №ИП-941/06/484).

6.4. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 г. № ВБ-107/08/634).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1 В целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний между Работодателем и Профсоюзным комитетом заключается Соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Письмом Минобрнауки России от 25.08.2015 N 12-1077 «О направлении рекомендаций», включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

7.2.2. Создает на паритетной основе совместно с Профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.4. Совместно с Профсоюзным комитетом 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.

7.2.5. 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).

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

7.2.7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

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

7.2.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профсоюзным комитетом.

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

7.2.11. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.13. 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 50% работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда образовательной организации.

7.2.14. Обеспечивает за счет средств образовательной организации:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), обязательных периодических (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;

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

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

7.2.16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.2.18. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере двух минимальных размеров оплаты труда, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.2.19. Выплачивает за счет средств от приносящей доход деятельности единовременное пособие в качестве возмещения морального вреда семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания.

7.2.20. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

7.2.21. Предусматривает включение представителей Профсоюзного комитета в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

7.2.22. Оборудует кабинет (уголок) по охране труда и технике безопасности.

7.2.23. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

7.3. Работники:

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

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

7.3.3. 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.

7.3.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещают немедленно Работодателя, его заместителя 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).

7.3.6. Вправе 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.

7.4. Профсоюзный комитет:

7.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

7.4.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.4.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

7.4.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

7.4.6. Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.4.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

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

7.5. Стороны согласились с тем, что уполномоченному Профсоюзного комитета по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 0,05 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности образовательной организации.

7.6. Организация принимает участие в районном этапе смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда».

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

8.2. Стороны подтверждают, что:

8.2.1. Образовательная организация, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом организации финансовые и материальные средства.

8.2.2. 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.

8.3. 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».

8.4. Работникам, впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида), выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере оклада (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности), проработавшим в организации не менее 5 лет.

8.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4

дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году.

8.6. Работодатель (в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, средств, полученных от приносящей доход деятельности):

8.6.1. Выплачивает единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Дня дошкольного работника (в пределах собственных средств учреждения, в том числе полученных от приносящей доход деятельности, исходя из возможностей учреждения).

8.6.2. Оказывает материальную помощь работникам:

- в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан исходя из возможностей учреждения (Приложение №10);

- в случаях утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, наводнения, аварии, стихийного бедствия и др.), несчастных случаев на производстве, в результате противоправных действий третьих лиц в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, исходя из финансовых возможностей учреждения (Приложение №10);

- в связи с юбилейными датами (женщинам в связи с 50- и 55-летием, мужчинам в связи с 60- и 65-летием), регистрацией заключения брака, смертью (гибели) близкого родственника, по заявлению родственников в связи со смертью работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, исходя из финансовых возможностей учреждения (Приложение №10);

- в размере 10 % минимального размера оплаты труда (ставки, оклада) работникам, проработавшим в данной образовательной организации не менее 15 лет, исходя из возможностей учреждения.

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

8.6.4. Организует, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

8.6.5. Предусматривает в смете по внебюджетной деятельности средства, исходя из финансовых возможностей учреждения, на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.

9. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

9.1. Стороны при регулировании вопросов соблюдения прав и гарантий молодых специалистов, закрепления их в образовательной организации, подтверждают:

9.1.1. Статус молодых специалистов регулируется Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.1.2. Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в 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 (в том числе непедагогического профиля).

9.1.3. К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки относятся:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение 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;
- 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.

9.1.4. Педагогическим работникам – молодым специалистам 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 (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

9.1.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 6 месяцев 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.

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

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

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

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение 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;

- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- оформление трудовых отношений с работником 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.

9.1.9. Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

9.1.10. В случае присвоения работнику статуса молодого специалиста, статус продолжает действовать и после достижения работником возраста 35 лет.

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

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

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

9.1.14. 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.

9.1.15. 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 образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере **двух окладов**.

9.1.16. 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 образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации.

9.1.17. Право педагогического работника на получение единовременной стимулирующей выплаты сохраняется по первому месту работы до момента реализации этого права.

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

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

9.1.20. Если молодой специалист по каким-либо причинам не получил эту выплату в год поступления на работу эта выплата осуществляется в последующем году.

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

9.2.1. Предоставляет два оплачиваемых дополнительных дней отдыха отцу при выписке новорожденного из роддома.

9.2.2. Проводит работу по упорядочению режима работы молодых педагогических работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Стороны содействуют:

- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимых для выполнения должностных обязанностей;

- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации;

- внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации;

- установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;

- созданию в организации совета по работе с молодыми кадрами.

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

9.4. Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

9.4.1. 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.

9.4.2. Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванных 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.

9.4.3. По заявлению работников, членам семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие 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 предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

9.4.4. 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 педагогической работы (учебной нагрузки).

9.4.5. 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).

9.4.6. 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.

9.4.7. По заявлению членов семей военнослужащих работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим

военную службу по контракту, и участвующих в проведении специальной военной операции.

9.4.8. 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. осуществляются единовременные выплаты в размере оклада, исходя из возможностей организации.

9.4.9. 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 без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, Профсоюзного комитета, председателя Профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения, отраслевого территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

10.2 Работодатель:

10.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюзной организации, ее выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюзной организации в образовательной организации.

10.2.2. Включает представителей Профсоюзного комитета в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

10.2.3. Предоставляет Профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборных органов Профсоюзной организации; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи, Интернет и др.

10.2.4. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников по заявлению работников на счет Благовещенской районной организации Профсоюза. Перечисление средств

производится в полном объеме с расчётного счета организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организации.

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

С учетом производственных и финансовых возможностей по заявлению работника ему предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни (дни отдыха) в следующих случаях:

- членам Профсоюза при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного года – 3 дня.

10.3. Стороны признают, что:

10.3.1. Члены Профсоюзного комитета, члены комиссий Профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда Профсоюзного комитета, внештатный правовой и технический инспекторы труда Башкирской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования, 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 профсоюзным комитетом, вышестоящими профсоюзными органами; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

10.3.2. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета; председатель (его заместители) Профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.3. Перемещение или временный перевод членов Профсоюзного комитета на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

10.3.4. Увольнение председателя 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.

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

10.3.6. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Работодатель признает, что:

10.4.1. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия Профсоюзного комитета 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).

10.4.2. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий организации (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.).

10.4.3. Работа работника образовательной организации в составе Профсоюзного комитета и/или в качестве председателя Профсоюзной организации признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

10.4.4. Председателю Профсоюзной организации, членам Профсоюзного комитета устанавливаются доплаты (*надбавки, иные поощрительные выплаты*) за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в следующих размерах:

- председателю Профсоюзной организации - от 5 до 15 % (в зависимости от эффективности работы по согласованию с председателем районной организации Профсоюза).

10.5. Председателю Профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х рабочих дней.

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

10.7. Профсоюзный комитет в соответствии со своими полномочиями, при содействии и помощи вышестоящих профсоюзных органов осуществляет реализацию дополнительных функций по представительству и защите интересов членов Профсоюза, изложенных в разделе 10 Отраслевого соглашения.

10.8. Профсоюзный комитет в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Профсоюзной организации 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;

- подписку на профсоюзные газеты для образовательной организации.

10.9. Профсоюзный комитет организует оформление и выдачу членам Профсоюза единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования.

10.10. Выступая в качестве единственных полномочных представителей работников образовательного учреждения в защите и представительстве социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, первичная профсоюзная организация в соответствии со своими полномочиями осуществляют дополнительные функции по представительству и защите интересов членов Профсоюза:

1) Осуществляют коллективную и индивидуальную защиту прав и интересов членов Профсоюза перед работодателями, в органах власти и управления, надзорных органах, суде: при обжаловании решений управлений 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) Оказывают практическую помощь в подготовке исковых заявлений и пакета документов для обращения членов Профсоюза в суд (через районную профсоюзную организацию).

3) Обращаются в надзорные органы с требованием о привлечении к ответственности работодателей (их представителей), нарушивших трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Представляют и защищают права и интересы членов Профсоюза в общественных советах, комитетах, комиссиях по трудовым спорам, в республиканских аттестационной, наградной и иных комиссиях и др.

5) Осуществляют контроль соблюдения работодателями трудового законодательства, в том числе вопросов:

-правильность оформления трудовых правоотношений, трудовых договоров, трудовых книжек и др.;

-правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;

-своевременность выплаты заработной платы;

-правильность начисления заработной платы работникам образовательных организаций, в том числе вопросов: установление стимулирующих выплат, выплаты за классное руководство, оплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата сверхурочной работы сверх МРОТ, установление ежемесячных надбавок работникам дошкольных образовательных организаций, районного коэффициента 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;
- прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных и внеочередных предварительных и периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.;
- реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование на реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

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

7) Обжалуют по обращению работника незаконно наложенные на него дисциплинарные взыскания.

8) Добиваются восстановления на работе незаконно уволенного работника.

9) Оказывают руководителю образовательной организации - членам Профсоюза (совместно с районной профсоюзной организацией) правовую, консультационную и практическую помощь в вопросах:

- практика применения трудового законодательства в образовательных организациях; профилактика нарушений;

- разработка и экспертиза локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- разработка и заключение коллективных договоров, соглашений по охране труда и др.;

- предупреждение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в КТС, комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.

10) Защищают законные интересы руководителей образовательных организаций перед надзорными органами.

11) Осуществляют по инициативе образовательной организации трудовой аудит.

12) Ходатайствуют 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 и руководителей образовательных организаций к награждению ведомственными, государственными, профсоюзными и иными наградами.

13) Вырабатывают в соответствии со статьями 371, 372 Трудового кодекса РФ мотивированное мнение по вопросам:

- установление педагогической нагрузки с соблюдением преимущественности преподавания учебных дисциплин, неснижение ее объема, осуществление тарификации без нарушений гарантий работников, в том числе работников, находящихся в отпуске 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;

- осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан с соблюдением принципов объективности, адекватности, справедливости, прозрачности и др.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором, соответствующими органами по труду.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД №10 «СОЛНЫШКО»
Г.БЛАГОВЕЩЕНСКА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
(МАДОУ «ЦРР – ДЕТСКИЙ САД №10 «СОЛНЫШКО»)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ «ЦРР –
детский сад № 10 «Солнышко»
Шайф С.Г. Шакирова
« 17 » август 20 23 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ «ЦРР –
детский сад № 10 «Солнышко»
Иванова Ф.Ф. Иванова
Приказ № 26
от « 17 » август 2023 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА
– ДЕТСКИЙ САД №10 «СОЛНЫШКО»
г. БЛАГОВЕЩЕНСКА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

Принято Общим собранием трудового коллектива
МАДОУ «ЦРР-детский сад № 10 «Солнышко»
Протокол № 30 от « 14 » август 2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ЦРР – детский сад №

10 «Солнышко» (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28.01. 2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Приказом здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а так же видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», уставом МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко», иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя – МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко» (далее – образовательная организация) и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

2. Порядок приема работников

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный *заведующим* образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

2.4. Трудовой договор может заключаться: а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

- 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 (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.7. При заключении трудового договора лицо, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.6 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной

организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.8. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- документы, указанные в п. 2.6 Правил;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- полис или договор добровольного медицинского страхования.

2.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.11. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.12. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
- лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований (при наличии);
- согласия на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод работника на другую работу допускается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

3.2. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

3.3. При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

3.4. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

4.3. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист,

форма которого устанавливается руководителем образовательной организации.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

5. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

5.1. Образовательная организация ведет в электронном виде и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

5.2. Заведующий назначает приказом работника образовательной организации, который отвечает за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

5.3. Образовательная организация обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным 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.
- 5.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя detsadik10@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:
- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (заведующий образовательной организации);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

5.5. 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.

6. Основные права и обязанности работников

6.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

6.2. Работник имеет право на:

- 6.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 6.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 6.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым

договором и настоящими Правилами;

6.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

6.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

6.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

6.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

6.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

6.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

6.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

6.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

6.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.3. Работник обязан:

6.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

6.3.2. соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину;

6.3.3. выполнять установленные нормы труда;

6.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

6.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

6.3.7. по направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;

6.3.8. по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;

6.3.9. при наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма руководства образовательной организации и структурного подразделения, в котором работает работник; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником.

6.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

6.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- 6.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 6.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 6.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 6.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 6.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;
- 6.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- 6.4.9. право на участие в управлении образовательной организации, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;
- 6.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 6.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;
- 6.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 6.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

6.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 6.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 6.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 6.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- 6.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;
- 6.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- 6.5.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 6.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

- 6.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 6.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 6.6.3. уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- 6.6.4. развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 6.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6.6.6. учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 6.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 6.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 6.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 6.6.10. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 6.6.11. соблюдать устав образовательной организации, настоящие Правила;
- 6.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных актах образовательной организации;
- 6.6.13. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

6.7. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 6.7.1 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- 6.7.1. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.7.2. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя заведующего образовательной организации, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.
- 6.7.3. Если заведующий образовательной организации не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.
- 6.7.4. Результаты рассмотрения заявления заведующий образовательной организации, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

6.7.5. Работник должен представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном в разделе 10 настоящих Правил.

6.8. Конкретные трудовые обязанности работников образовательной организации определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7. Основные права и обязанности работодателя

7.1. Работодатель имеет право:

- 7.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 7.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 7.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 7.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов образовательной организации, требований охраны труда;
- 7.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 7.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 7.1.7. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- 7.1.8. разрабатывать и принимать локальные акты;
- 7.1.9. устанавливать штатное расписание образовательной организации;
- 7.1.10. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации;
- 7.1.11. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- 7.1.12. иные права, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.2. Работодатель обязан:

- 7.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 7.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 7.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 7.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 7.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 7.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 5 и 20 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;
- 7.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 7.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- 7.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 7.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 7.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей 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;
- 7.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 7.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 7.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 7.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- 7.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 7.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- 7.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

8. Режим работы

8.1. Режим работы образовательной организации определяется приказами заведующего образовательной организации и локальными нормативными актами образовательной организации. Образовательная организация работает с 7:00 до 19:00 при 12-часовом пребывании детей..

8.2. Для педагогического, административно – управленческого и учебно - вспомогательного персонала, административно – хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Графики работы утверждаются заведующим образовательной организации с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под личную подпись и вывешиваются на информационном стенде.

8.3. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- для старшего воспитателя и воспитателя определяется из расчета 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для педагога – психолога – 36 часов в неделю;

- для учителя – логопеда, учителя дефектолога – 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- для тьютора – 36 часов в неделю.

8.4. Административно – управленческому и учебно - вспомогательному персоналу, административно – хозяйственному и обслуживающему персоналу образовательной организации, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

8.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

- а) положений федеральных нормативных правовых актов;
- б) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;
- в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;
- г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

8.6. Режим работы заведующего образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

8.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

8.8. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается заведующим образовательной организации с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

8.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

8.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный на начало учебного года, не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации образовательной организации, за исключением случаев уменьшения количества групп.

8.11. Администрация образовательной организации строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками детского сада.

8.12. Администрация образовательной организации привлекает работников к дежурству по ДОУ в рабочее время. Дежурство должно начинаться не раньше чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагогического работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается заведующим образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.13. В случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

8.14. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

8.15. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

8.16. Образовательная организация при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8.17. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

8.18. Вход в группу после начала занятия разрешается только заведующему образовательной организации и старшему воспитателю в целях контроля.

8.19. Работники из числа педагогического, административно – управленческого и учебно - вспомогательного персонала, административно – хозяйственного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ.

8.20. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательной организации и регулируются в порядке, который установлен локальным актом.

9. Дистанционная (удаленная) работа

9.1. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа заведующего образовательной организации. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

9.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – ВКонтакте, Сферум, Одноклассники, через официальный сайт образовательной организации.

9.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

9.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или ведома заведующего использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

9.5. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

10. Порядок временного обмена электронными документами

10.1. Работники и работодатель вправе обмениваться документами, в том числе документами, связанными с работой, в электронной форме, независимо от введения электронного документооборота и участия в нем, в исключительных случаях.

10.2. Исключительными случаями, указанными в пункте 10.1 Правил, считаются катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

10.3. Обмен документами может производиться в форме электронного документа или электронного образа документа – документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов, – с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе.

11. Время отдыха

11.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены); б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

11.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

11.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

11.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

11.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

11.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

11.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

11.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

11.3.3. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

11.3.4. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным актом образовательной организации или трудовым договором.

11.3.5. Работнику, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством.

11.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

11.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного

дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

11.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

11.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, признанным в установленном законодательством РФ порядке инвалидами, предоставляются два дополнительных выходных дня в год в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами детского сада.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с продолжительностью 42 календарных дня. Педагогическим работникам групп компенсирующей направленности и педагогическим работникам работающим с детьми с ОВЗ предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

11.6.2. Ежегодные отпуска предоставления в порядке и на условиях, установленных Правительством РФ.

11.6.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства.

11.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

11.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

11.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, утверждается распорядительным актом образовательного учреждения (приказом заведующего).

11.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

11.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

11.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

11.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым *заведующим* образовательной организации с учетом мнения *профсоюза образовательной организации*.

11.12. *Заведующий* образовательной организации утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

11.13. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под

подпись не позднее чем за две недели до его начала.

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

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, если младшему нет 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих;
- работникам, призванным 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 – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

11.15. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

11.16. По соглашению между работником и образовательной организацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

11.17. Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

11.18. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

11.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

11.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или

частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

11.21. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

12. Меры поощрения работников

12.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности; б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

12.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

12.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

12.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе заведующего образовательной организации, доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

13. Ответственность работника, применяемые к работникам меры взыскания

13.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

13.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

13.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может

быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

13.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

13.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

13.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения.

13.8. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

13.9. Для контроля за выполнением работниками Правил в офисных, учебных и других рабочих помещениях, а также на входе, по периметру зданий и территории организации устанавливаются камеры открытого (закрытого) видеонаблюдения. Обработка информации, содержащей персональные данные, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

14. Ответственность работодателя

14.1. Материальная ответственность образовательной организации наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

14.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

14.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

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

14.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

14.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

15. Заключительные положения

15.1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.

15.2. Настоящие Правила утверждаются заведующим образовательной организации с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

15.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставиться на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

Приложение к коллективному договору № 2

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД №10 «СОЛНЫШКО»
Г.БЛАГОВЕЩЕНСКА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
(МАДОУ «ЦРР – ДЕТСКИЙ САД №10 «СОЛНЫШКО»)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ «ЦРР –
детский сад № 10 «Солнышко»
Шай С.Г. Шакирова
« 11 » 04 20 24 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ «ЦРР –
детский сад № 10 «Солнышко»
Гайтанова Т.Е. Гайтанова
Приказ № 47
от « 11 » 04 20 24 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА
– ДЕТСКИЙ САД №10 «СОЛНЫШКО»
г. БЛАГОВЕЩЕНСКА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

Принято общим собранием трудового коллектива
Протокол № 47 от « 11 » 04 20 24 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №10 «Солнышко» г.Благовещенска Республики Башкортостан (Далее- Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 11 марта 2024 года № 88 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан.

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

Положение включает в себя:

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

минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки производятся Работнику в зависимости от выполнения им определенной трудовой функции и устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников образовательных учреждений муниципального района

Благовещенский район Республики Башкортостан, коллективным договором и локальными нормативными актами образовательных учреждений муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан.

Размер таких выплат не может быть ниже установленных законом, коллективным договором.

1.4. 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.

1.5. Минимальные размеры ставок заработной платы, 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 № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.6. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Администрацией.

1.7. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда учителей, преподавателей 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 преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – оплата за фактическую нагрузку).

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.11. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, 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.

1.12. 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).

1.13. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений образования формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджета Республики Башкортостан, бюджета муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

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

1.15. Оклады работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается Администрацией.

1.16. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом Администрации.

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

1.18. Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для реализации образовательных программ, 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) реализации образовательных программ, оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры 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; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

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

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

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

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

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);

повышающий коэффициент для работников культуры, занимающих должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.

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

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы 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.

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.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей, его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения за календарный месяц, исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для

определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	1452 6	1349 8	12598	1157 0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется распоряжением Администрации в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения Администрация должна исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель учреждения обязан представлять в Администрацию справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 12 Положения.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффицие нт для определени я размеров минималън ых окладов*	Мин имальный оклад, руб.	Пов ышающий коэффицие нт к окладу по занимаемо й должности
1	2	3	4	5
1	Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:			
1.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,3	1123 6	
1.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную	2,3	1123 6	0,10

	программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования			
2	Должности работников дополнительного образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:			
2.1	1 квалификационный уровень: ученый секретарь совета факультета (института), заведующий лабораторией	2,3	1123 6	
2.2	2 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель) учебного (учебно-методического, методического отдела)	2,3	1123 6	0,05

2.3	3 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель) учебно- методического (учебно- научного) центра	2,3	1123 6	0,10
-----	---	-----	-----------	------

<*> Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5 - 10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Администрацией.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Вновь принятому на работу руководителю учреждения, в отношении которого персональный повышающий коэффициент не установлен, персональный повышающий коэффициент устанавливается распоряжением главы Администрации в размере 1,6.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятому на работу руководителю учреждения подлежит пересмотру по истечении календарного года работы в данном учреждении.

3.9. Администрация устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктами 3.7 и 8.4 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Администрацией в трудовом договоре руководителя учреждения.

В показатели эффективности работы руководителя учреждения могут включаться:

рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Башкортостан);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий образования, оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой

оценки качества образования, условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств (по муниципальным учреждениям), в пределах утвержденных (согласованных) Администрацией планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям), осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Система выплат стимулирующего характера руководителя учреждения определяется Администрацией.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей

по итогам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности работы учреждения.

3.10. Заместителям руководителя учреждения, главным бухгалтерам и руководителям структурных подразделений учреждения могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации ее руководителем, определяется на каждый учебный год Администрацией либо уполномоченным органом и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения Администрации либо уполномоченного органа.

4. Условия оплаты труда работников образования

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

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.
1	2	3	4
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1.1	1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,15	5618

2	Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму	1,40	6839
2.2	2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательной организации	1,50	7328
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	1,889	9228
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,039	9961
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог,	2,089	10205

	старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель		
3.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	2,139	10450

*Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

4.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников дополнительного профессионального образования, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4	5
1	Должности, отнесенные к ПКГ административно-хозяйственного и учебно-			

	вспомогательного персонала:			
1.1	1 квалификационный уровень: специалист по учебно-методической работе	1,4	6839	
1.2	2 квалификационный уровень: специалист по учебно-методической работе II категории	1,4	6839	0,05
1.3	3 квалификационный уровень: специалист по учебно-методической работе I категории	1,4	6839	0,10
2	Должности, отнесенные к ПКГ профессорско-преподавательского состава:			
2.1	1 квалификационный уровень:			
2.1.1	ассистент, преподаватель	1,808	8833	
2.1.2	ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень кандидата наук	2,968	14499	
2.1.3	ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень доктора наук	4,514	22051	
2.2	2 квалификационный уровень:			
2.2.1	старший преподаватель	2,158	10542	
2.2.2	старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	3,318	16209	

2.2.3	старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук	4,864	23761	
2.3	3 квалификационный уровень:			
2.3.1	доцент	3,418	16697	
2.3.2	доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	4,578	22364	
2.3.3	доцент, имеющий ученую степень доктора наук	6,124	29916	
2.4	4 квалификационный уровень:			
2.4.1	профессор	4,218	20605	
2.4.2	профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	5,378	26272	
2.4.3	профессор, имеющий ученую степень доктора наук	6,924	33824	
2.5	5 квалификационный уровень:			
2.5.1	заведующий кафедрой	2,758	13473	
2.5.2	заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук	3,918	19140	
2.5.3	заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	4,998	24416	
2.5.4	заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	5,538	27054	
2.5.5.	заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук	5,464	26692	

2.5.6	заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	6,544	31968	
2.5.7	заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	7,084	34606	

*Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

4.3. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальны х окладов*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4	5
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:			
1.1	1 квалификационный уровень: медицинский статистик; инструктор по лечебной физкультуре	1,5	7328	
1.2	2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	1,55	7572	
1.3	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	1,65	8061	
1.4	4 квалификационный	1,75	8549	

	уровень: зубной врач; медицинская сестра процедурная			
1.5	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	1,8	8793	
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»:			
2.1	2 квалификационный уровень: врач-специалист	2,00	9770	0,10

*Не используется для установления окладов работников учреждения.

5. Условия оплаты труда служащих общетраслевых должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общетраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4	5
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общетраслевые и служащих первого уровня»:			
1.1	1 квалификационный уровень: калькулятор, комендант, кассир, копировщик, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, делопроизводитель, архивариус, агент по	1,15	5618	

	снабжению, дежурный по общежитию			
1.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,15	5618	0,05
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:			
2.1	1 квалификационный уровень: администратор, техник, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, диспетчер, лаборант, техник-технолог, художник, секретарь руководителя, техник-программист	1,40	6839	
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий архивом, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий камерой хранения; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого	1,40	6839	0,05

	квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория			
2.3	3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,40	6839	0,10
2.4	4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,40	6839	0,15
2.5	5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской, начальник гаража	1,40	6839	0,20
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			

3.1	1 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, документовед, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), сурдопереводчик	1,90	9282	
3.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,90	9282	0,05
3.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,90	9282	0,10
3.4	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,90	9282	0,15
3.5	5 квалификационный уровень: главные специалисты	1,90	9282	0,20

	в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера			
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:			
4.1	1 квалификационный уровень: начальник планово- экономического отдела, начальник отдела информации, начальник отдела кадров	2,30	11236	
4.2	2 квалификационный уровень: главный (технолог, энергетик), главный механик	2,30	11236	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: начальник другого обособленного структурного подразделения	2,30	11236	0,10

*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 – 9282 рубль;
контрактный управляющий – 10670 рублей;
специалист по закупкам – 9282 рубль;

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

6.1. Установление минимальных 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:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб.
1	2	3
1 разряд	1,0	4885
2 разряд	1,05	5130
3 разряд	1,1	5374
4 разряд	1,15	5618
5 разряд	1,25	6107
6 разряд	1,4	6839
7 разряд	1,55	7572
8 разряд	1,7	8305

*Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов.

7.2.2. 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.

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.

7.2.3. 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 4% 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.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

7.2.4. 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.

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

7.2.5. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15(в г. Межгорье - 1,7) , который начисляется на фактический заработок.

7.2.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в порядке, установленном законодательством.

7.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1	Специалистам и руководящим работникам, работающим в государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан	25
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, в том числе дистанционно, на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
3	Работникам общеобразовательных школ-интернатов	15
4	Педагогическим работникам в образовательных организациях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, работающим в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; работникам коррекционных общеобразовательных учреждений, специальных учебно-воспитательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, - по перечню согласно <u>пункту 7.5</u> настоящего Положения; руководителю за работу в образовательных организациях, имеющих не менее двух классов, групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15
5	Работникам детского сада компенсирующего вида (реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалификационной коррекции недостатков в физическом (или) психическом развитии одной и более категории детей с ограниченными возможностями здоровья)	15

<u>6</u>	Работникам оздоровительных образовательных организаций санаторного типа (в классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15
<u>7</u>	Работникам за работу в группах, классах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20
<u>8</u>	Работникам оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом, работа которых непосредственно связана с опасностью инфицирования	25
<u>9</u>	Руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, в зависимости от вида учреждений, характера и сложности выполняемых работ:	
	при учреждениях строгого режима;	15
	при учреждениях особого режима, для содержания осужденных с пожизненным сроком, при тюрьмах	20
<u>10</u>	Работникам образовательных организаций при учреждениях уголовно-исполнительной системы за особые условия труда: при следственных изоляторах, тюрьмах, исправительных колониях, лечебных исправительных, лечебно-профилактических учреждениях или их обособленных подразделениях, предназначенных для лечения осужденных, воспитательных колониях	50
<u>11</u>	Медицинским работникам специальных учебно-воспитательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением	30
<u>12</u>	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, учителям-логопедам	20
<u>13</u>	Руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций при лечебно-профилактических учреждениях и лечебных исправительных учреждениях, специально созданных для содержания и лечения осужденных, больных туберкулезом, а также работникам лечебно-производственных (трудовых) мастерских, занятым на работах с осужденными и лицами, содержащимися под стражей, больными туберкулезом, 50 процентов и более рабочего времени (в случаях, когда работники образовательных организаций и лечебно-производственных (трудовых) мастерских заняты на работах с данной категорией больных менее 50 процентов рабочего времени, оплата труда производится в виде доплаты за фактически отработанное время)	25
<u>14</u>	Работникам специальных учебно-воспитательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением	15

15	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
16	Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30
17	Учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 (12) классах и литературе в 5 - 11 (12) классах; учителям и преподавателям национального языка, в том числе государственного башкирского языка, и литературы образовательных учреждений, воспитателям (педагогам), осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения	15
18	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также учреждений, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	15

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

7.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

7.6. Учителям, работающим в общеобразовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, в том числе дистанционно, производится только одна компенсационная выплата в размере 20%.

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

7.8. 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 или иного представительного органа работников.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

по муниципальным казенным учреждениям образования – исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

по муниципальным автономным и бюджетным учреждениям – исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, бюджета муниципального района Благовещенский район 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. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

премиальные выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. 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:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная	0,35
2	Высшая квалификационная	0,55
3	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	0,10

5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.3.3 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 по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в 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 работника на военную службу по мобилизации или заключение 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;

Призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную 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

образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки 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.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

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

Призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение 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;

Призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

Оформление трудовых отношений с работником 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».

8.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения устанавливается в размере 0,10 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам – в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.8. Повышающий коэффициент работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ,

ДЮКФП, ДЮСТШ, СДЮШОР), учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звание «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.3 - 8.3.8 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.3.9. Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальной школы (классов), - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, в том числе дистанционно, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, за проверку письменных работ не устанавливается.

8.3.10. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.11. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников учреждений *

<*> При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

Наименование вида работ <*>	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Классное руководство (в группах) в профессиональных образовательных организациях	0,10
Заведование вечерним, заочным отделением, отделением, филиалом, интернатом при школе	0,15
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебно-консультационными пунктами	0,10
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,20

Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15
Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах;	0,25
Одному из учителей начальных общеобразовательных организаций с числом обучающихся до 50 человек за руководство школой	до 0,50 (от минимальной ставки учителя)
Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций)	0,30
Руководство отделами (педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей)	0,30

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

8.3.12. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 0,20;
от 10 до 15 лет - 0,25;
от 15 до 20 лет - 0,35;
20 лет и выше - 0,40.

8.3.13. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

8.3.14. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1 й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительское удостоверение разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

8.3.15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и психологам, работающим

с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

8.3.16. Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

$$B_k = A + P \times Y_k,$$

где:

B_k - размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации

A - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

P - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

Y_k -. количество обучающихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций - 80 рублей в месяц.

Выплаты из бюджета Республики Башкортостан за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации не производятся в классах для обучающихся в очно-заочной и заочной формах, а также в общеобразовательных организациях, созданных органами исполнительной власти Республики Башкортостан для получения общего образования лицами, отбывающими наказание в виде лишения свободы в исправительных колониях, тюрьмах, лечебно-профилактических учреждениях, лечебных исправительных учреждениях и следственных изоляторах уголовно-исполнительной системы.

Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных организаций Республики Башкортостан, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет средств федерального бюджета определяются нормативным правовым актом Правительства Республики Башкортостан.

8.4. 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.

Перечень примерных критериев эффективности труда работников для подведомственных Администрации муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования утверждается Администрацией.

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 представительного органа работников (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии в размере не более 3000 рублей 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.

8.5. Воспитателям, в том числе старшим, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате образовательных организаций по основному месту работы, а также заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными организациями, ведущим воспитательскую работу с детьми, состоящим в штате образовательных организаций по основному месту работы, устанавливается ежемесячная надбавка:

2000 рублей – воспитателям и иным педагогическим работникам;

1000 рублей – младшим воспитателям, помощникам воспитателей;

1000 рублей – заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными организациями.

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

дошкольных образовательных организациях;

общеобразовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

образовательных организациях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Выплата надбавки заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными организациями, не ведущим воспитательскую работу с детьми, не производится.

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.

8.6. 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 год окончания обучения 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.

8.7. Педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим образовательный процесс в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. В связи с производственной необходимостью в течение года могут вноситься изменения.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Тарификационный список учителей, преподавателей 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 организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. В исключительных случаях в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школах-интернатах, пришкольных интернатах), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией

в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

9.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям I - IV классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения

уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по учреждению.

9.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.7. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями (преподавателями) при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

9.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных 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, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.9. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных 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 профессиональных образовательных организациях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, слушатели курсов и работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования	0,10	0,07	0,05

9.10. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «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.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

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.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03– 0,04.

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень или

кандидата наук производится по ставкам почасовой оплаты, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

9.11. 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.

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.

9.12. Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;

 - женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;

 - женщинам в связи с 55-летием;

 - мужчинам в связи с 60-летием;

- смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);

- утраты 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.);

- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;

 - государственной регистрации заключения брака;

- по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.13. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже

установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

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 культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных организациях, 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. Основными документами для определения стажа педагогической работы являются трудовая книжка и (или) сведения 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 организациях 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 13 настоящего Положения, понимается работа

в образовательных и других организациях, указанных в разделе 14 настоящего Положения.

12. Объемные показатели деятельности образовательных организаций и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя

1. Муниципальные образовательные организации

Группа по оплате труда руководителей	Среднегодовое количество обучающихся
I	207 и более
II	от 134 до 206
III	от 86 до 133
IV	до 85

2. Образовательные организации для детей с отклонениями в развитии

Группа по оплате труда руководителей	Среднегодовое количество обучающихся, воспитанников
I	51 и более
II	от 41 до 50
III	до 40

3. Муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования детей относятся к I группе по оплате труда руководителей.

4. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников:

5.1. Группа по оплате труда определяется Администрацией в случае изменения среднегодового количества обучающихся по предложению органа управления образованием.

5.2. Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 ближайших года.

13. 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 Российской Федерации

13.1. 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).

13.2. 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 Российской Федерации 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 подпункта 11.2 настоящего Положения;

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.

13.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпунктах 11.2 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности

(профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации 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) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

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.

13.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

13.5. 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 образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

13.6. 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.

13.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

13.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 11.2 настоящего Положения, 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.

14. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
	2	3

Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущей машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму,
--	---

		аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
.	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
.	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)
.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий	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

	и организаций по работе с детьми и подростками	
7	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

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.

		покрытием		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар.	Российской Федерации от 29.10.2021г N 767н
<i>Для получения и раздачи пищи</i>				
		Фартук хлопчатобумажный	1 шт.	СП 2.4.3648-20
		Косынка хлопчатобумажная	1 шт.	СП 2.4.3648-20
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником(для мытья посуды)	1 шт.	СП 2.4.3648-20
5	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г N 767н

Основание:

-ст.212 Трудового Кодекса РФ,

- СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» и от 28 января 2021 года №2 «Об утверждении СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

**Соглашение
по улучшению условий и охраны труда,
снижению уровня профессиональных рисков
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко»
г. Благовещенска Республики Башкортостан
на 2025-2027 год**

Администрация муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, действующего на основании Устава, и первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в лице председателя Шакировой Светланы Григорьевны, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и Положением о системе управления охраной труда МАДОУ «ЦРР - детский сад №10 «Солнышко» в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем муниципального казенного учреждения управления образования г.Благовещенск Благовещенский район Республики Башкортостан.

Администрация обязуется:

- 1.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.
- 1.2. Предоставлять отпуск в соответствии с графиком отпусков.
- 1.3. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой помощи, моющими и чистящими средствами.
- 1.4. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.
- 1.5. Обеспечивать образовательный процесс безопасными учебными пособиями и инвентарем.
- 1.6. Обеспечивать проведение планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.
- 1.7. Не допускается эксплуатация неисправного оборудования.
- 1.8. Обеспечивать соблюдение должностными лицами требований охраны труда, при проведении ремонтных работ.
- 1.9. Контролирует порядок на территории ДОУ.
- 1.10. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о системе управления охраной труда МАДОУ «ЦРР – детский сад №10 «Солнышко» в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

Работники учреждения обязуются:

- 2.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и формировать навыки их соблюдения у воспитанников.
- 2.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда в соответствии с Инструкцией по охране труда.
- 2.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в помещениях проветривание и влажную уборку.
- 2.4. Обеспечивать контроль за поведением воспитанников с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
- 2.5. Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий.
- 2.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению чрезвычайных ситуаций.
3. Профсоюз обязуется:
 - 3.1. Заключать от имени трудового коллектива соглашение по охране труда.
 - 3.2. Осуществлять общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.
 - 3.3. Принимать участие в работе службы по охране труда, комиссиях по проверке знаний по охране труда, по приемке ДОУ к новому учебному году.
 - 3.4. Участвовать в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
 - 3.5. Проверять состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добиваться проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.
 - 3.6. Проверять ход выполнения соглашения в течение года.
4. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
5. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в муниципальном казенном учреждении управления образования г.Благовещенск Благовещенский район Республики Башкортостан.
6. Данное Соглашение вступает в силу с 1 января 2025года, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с первичной профсоюзной организацией ДОУ.

Приложение №5 к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ «ЦРР –
детский сад №10 «Солнышко»
 С. Г. Шакирова
от «30» 08 2024 г.



Утверждено
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – детский сад
№10 «Солнышко»
 Т.Е. Гайтанова
от «30» 08 2024 г.

ПЛАН

**мероприятий по улучшению условий и охраны труда в
МАДОУ «ЦРР – детский сад №10 «Солнышко»
на 2024 – 2025 учебный год.**

Цели:

- приведение состояния условий и охраны труда в ДОУ, в соответствие с требованиями законодательства РФ об охране труда, национальными законами и правилами;
- непрерывное совершенствование и повышение эффективности работы по охране труда;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья работников;
- предотвращение (профилактики) случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Ответственные	Отметка о выполнении
1.	1. Разработка и утверждение плана работы по ОТ в МАДОУ. 2. Проверка наличия инструкций по ОТ в групповых помещениях, музыкальном зале, на других рабочих местах. 3. Проведение текущих инструктажей по ОТ, технической безопасности и охране жизни здоровья воспитанников и сотрудников МАДОУ на начало учебного года.	Сентябрь	Заведующий Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н. Васильева М.М. Председатель ПК Шакирова С.Г. Зам.зав. по АХЧ Шамиданова О.А.	
2.	1. Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками МАДОУ на рабочем месте. 2. Проверка состояния документации по ОТ. 3. Проверка наличия и содержания мед. аптечек.	Октябрь	Заведующий, Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н.; Васильева М.М. Председатель ПК Шакирова С.Г.	
3.	1. Проверка условий обеспечения охраны здоровья воспитанников ДОУ в процессе воспитательно-образовательной деятельности. 2. Рейд по профилактике производственного травматизма.	Ноябрь	Воспитатели Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н.; Васильева М.М.	
4.	1. Проведение инструктажа по безопасной организации Новогодних утренников в МАДОУ.	Декабрь	Зам.зав. по АХЧ Шамиданова О.А. Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н.; Васильева М.М.	

5.	1.Проведение инструктажей с сотрудниками МАДОУ.	В течение года	Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н.; Васильева М.М.	
6.	1.Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками МАДОУ на рабочем месте. 2.Изучение состояния обеспеченности работников спецодеждой, и другими СИЗ и их правильное использование.	Февраль	Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н.; Васильева М.М.	
7.	1.Контроль состояния работы по развитию знаний, умений и навыков детей по ОБЖ.	Март	Старший воспитатель Серова В.М. Воспитатели	
8.	1.Организация выставки детских рисунков, посвященной Всемирному Дню Охраны Труда. 2.Выпуск стенгазеты , посвященной Всемирному Дню Охраны Труда .	Апрель	Старший воспитатель Серова В.М. Воспитатели	
9.	1.Проверка условий обеспечения охраны здоровья воспитанников ДОУ в процессе воспитательно-образовательной деятельности. 2.Проведение инструктажа сотрудников МАДОУ к летнему оздоровительному периоду.	Май	Старший воспитатель Серова В.М. Воспитатели Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н.; Васильева М.М.	
10.	1.Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками МАДОУ на рабочем месте.	Июнь	Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н.; Васильева М.М.	
11.	1.Заседания комиссии по ОТ.	Один раз в квартал	Председатель комиссии	
12.	1.Проверка готовности МАДОУ к началу учебного года: обследование игрового и спортивного оборудования на территории МАДОУ с составлением акта .	Август	Заведующий Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н.; Васильева М.М. Председатель ПК Шакирова С.Г. Зам.зав. по АХЧ Шамиданова О.А.	
13.	Организация работы по обучению воспитанников и родителей ПДД, пожарной безопасности, правилам поведения на улице, дома, на воде, в природе.	В течение года	Старший воспитатель Серова В.М. Воспитатели	
14.	Подготовка документов, устанавливающих организационную структуру системы управления охраной труда и функционирования данной системы.	В течение всего периода по мере необходимости	Заведующий Специалист по ОТ: Махмутова Г.Н.; Серова В.М.	

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад №10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан

ПРИНЯТО:

на Общем собрании трудового коллектива
МАДОУ «ЦРР – детский сад №10
«Солнышко» г. Благовещенск РБ
Протокол № 3 от «10» 12 2020г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУ «ЦРР – детский сад
№10 «Солнышко» г. Благовещенск РБ

Ф. Ф. Иванова

Приказ № 106 от «10» 12 2020г.

СОГЛАСОВАНО:

С родительским комитетом
МАДОУ «ЦРР – детский сад №10
«Солнышко» г. Благовещенск РБ
Протокол № 2 от «9» 12 2020г.

Положение

**О комиссии по трудовым спорам муниципального автономного
дошкольного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №10
«Солнышко» г. Благовещенск Республики Башкортостан**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад №10 «Солнышко» г. Благовещенска РБ (далее - ДОУ) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) в соответствии с законодательством.

1.2. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и администрацией ДОУ, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта), если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

1.3. КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в ДОУ, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

2. Порядок создания и структура деятельности КТС

2.1. КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Численность КТС составляет 4 (четыре) человека. Срок полномочий КТС три года.

2.2. Представители работодателя в КТС назначаются заведующим ДОУ. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников.

2.3. Членом КТС может быть выбран любой работник ДОУ. Выдвижение кандидатур

осуществляется непосредственно на общем собрании работников. Порядок голосования (тайное или открытое) определяется по решению общего собрания работников. Избранными в состав КТС считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и на которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании.

2.4. Члены комиссии могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Решение об исключении члена КТС из ее состава принимается большинством голосов членов КТС по результатам открытого голосования. В случае исключения из состава КТС одного или нескольких членов состав комиссии пополняется в порядке, установленном для образования комиссии. Полномочия члена КТС (представителя работников) прекращаются также в случае прекращения трудовых отношений с ДОУ, а также на основании личного заявления члена КТС, поданного не позднее месяца до предполагаемого выбытия из состава КТС. На оставшийся срок полномочий КТС избирается другой работник, взамен выбывшего, в порядке, определенном пунктом 2.3 настоящего Положения.

2.5. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава большинством голосов председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. На секретаря КТС возлагается подготовка и созыв очередного заседания КТС, прием и регистрация заявлений, поступающих в КТС, вызов свидетелей, специалистов, представителей профсоюзной организации, уведомление заинтересованных лиц о заседании. Заявления, ведение протокола заседания комиссии. Председатель КТС организует работу комиссии, председательствует на заседаниях КТС. В случае отсутствия председателя КТС его обязанности исполняет заместитель председателя КТС, а при отсутствии последнего любой член комиссии.

2.6. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

3. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС

3.1. Рассмотрение спора в КТС производится на основании письменного заявления работника, в котором указываются существо спора, требования и ходатайства работника, прилагаемые к заявлению документы, а также дата подачи заявления. Заявление должно быть подписано работником. (Приложение 1)

3.2. Прием заявлений в КТС производится секретарем комиссии в помещении ДОУ в рабочие дни с 10 до 13 часов.

3.3. Поданные заявления подлежат обязательной регистрации в журнале (Приложение 2), где отражается ход рассмотрения спора и исполнения решения КТС. Работник может потребовать регистрации заявления в его присутствии.

3.4. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

3.5. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

3.6. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

3.7. Стороны вправе представлять доказательства, участвовать в их исследовании, задавать вопросы лицам, участвующим в заседании КТС, заявлять ходатайства, давать письменные и устные объяснения по существу спора и по другим вопросам, возникающим в ходе рассмотрения спора.

3.8. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

3.9. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем.

3.10. Заседания КТС проводятся открыто, на них могут присутствовать работники ДОУ.

3.11. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

3.12. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

3.13. В решении КТС указываются:

- наименование работодателя;
- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора; фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

3.14. Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

3.15. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

3.16. В случае если в решении КТС были допущены арифметические и т.п. ошибки либо между сторонами возникают разногласия по поводу его толкования, КТС вправе вынести дополнительное решение.

4. Исполнение решений КТС

4.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

4.2. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия

выдает работнику исполнительный документ (Исполнительный лист. Решение).

В нем обязательно должны быть указаны:

- наименование органа, его выдавшего;
- дата и номер решения КТС;
- фамилия, имя, отчество работника, адрес его места жительства;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи и срок его предъявления к исполнению.

Исполнительный документ КТС подписывается председателем и секретарем КТС и заверяется печатью комиссии.

4.3. Работник может обратиться за исполнительным документом в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок.

4.4. Исполнительный документ не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

4.5. На основании исполнительного документа, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

4.6. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая исполнительный документ, может восстановить этот срок.

5. Обжалование решения

5.1. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перевести его рассмотрение в суд.

5.2. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Приложение № 1

Председателю комиссии
по урегулированию споров между участниками
образовательных отношений
в МАДОУ «ЦРР - детский сад № 10 «Солнышко»
г. благовещенска РБ

(ФИО, должность сотрудника(ов) ДОУ)

Заявление.

Прошу рассмотреть на заседании комиссии по трудовым спорам _____

(содержание жалобы, обращения, предложения)

« » 20 г.

подпись _____
_____ (расшифровка)

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
Шай С.Г. Шакирова
«29» 08 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующего МАДОУ
«ДРР – детский сад №10 «Солнышко»
Гайтинова Т.Е. Гайтинова
Приказ № 81 от «29» 08 2024 г.

ГРАФИК РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Должность	Ставка	Нагрузка в день (час)	Часы работы	Обед
Заведующий	1.0	8	08.30-17.30	12.00-13.00
Заместитель заведующего по административно- хозяйственной части	1.0	8	8.00 -17.00	12.00-13.00
Заместитель заведующего по воспитательной и образовательной работе	1.0	8	8.00 -17.00	12.00-13.00
Старший воспитатель	1.0	7,2	8.00 -16.12	12.00-13.00
Воспитатели	1.0	7,2	I смена - 7.00 -15.12 II смена -12.48-19.00	—
Воспитатели первой младшей группы	1.0	7,2	I смена - 7.00 -14.12 II смена - 11.48-19.00	—
Воспитатели второй младшей группы	1.0	7,2	I смена - 7.00 -14.12 II смена -11.48-19.00	—
Воспитатели логопедической группы	1.44	7,2	I смена - 7.00 -15.12 II смена -12.48-19.00	—
Воспитатель ГКП	1.0	7,2	8.00 -15.12	30 мин.
Воспитатель (изо деятельности)	1.0	7,2	В соответствии с сеткой занятий	30 мин.
Музыкальные руководители	1.5	7,2	По сменному графику в соответствии с	30 мин.

			сеткой занятий	
Учитель - логопед	1.5	6	По сменному графику в соответствии с сеткой занятий	30 мин.
Инструктор по физической культуре	1.25	7,5	8.00-16.20	12.00-12.30
Педагог-психолог	1.0	7,2	I смена - 8.00 - 15.42 II смена - 11.18-19.00	30 мин.
Помощники воспитателя	1.0	8	8.00-17.00	13.30-14.30
Помощники воспитателя первой младшей группы	1.0	8	I смена - 7.00-15.30 II смена- 10.30-19.00	13.30-14.00
Документовед	1.0	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Диетическая сестра	1,0	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Кастелянша	1.0	8	8.00-17.00	12.00-13.00
Старшая медицинская сестра	0.5	4	по скользящему графику	
Медицинская сестра	0.5	4	8.00-12.00	
Специалист по охране труда	1.0	8	08.00-17.00	12.00-13.00

Приложение № 8 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ «ЦРР – детский
сад № 10 «Солнышко»

Шай С. Г. Шакирова
« 29 » 08 20 24 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ «ЦРР –
детский сад № 10 «Солнышко»



Гайтанова Т.Е. Гайтанова
« 29 » 08 20 24 г.

Форма расчетного листа на работника

Наименование учреждения: МАДОУ «ЦРР — детский сад № 10 «Солнышко», должность:

Ф. И. О. работника _____
Таб. № _____ месяц _____ год _____ рабочих дней _____
По тарификации _____
Отработано _____ больничных _____

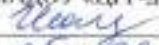
Оклад _____
П. к-т квалиф. _____
П. к-т высш. Обр. _____
Воспит/Пом.восп. _____
Уральские _____

Аванс _____
Выплачено ЗП _____
Профсоюз с ЗП _____
НДФЛ с ЗП _____

Всего начислено _____
Всего удержано _____

Льгота за месяц _____
Льгота с нач. года _____
Начис. с нач. года _____
Облаг. год. доход _____
П/налог с нач. года _____
База соц. н. мес. _____
База соц.н. год _____
Пене мес СТРАХ _____
ФСС 2,9 % мес _____
ФФОМС 3,1% мес _____
Соц. налог мес _____
Соц. налог год _____

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 10 «СОЛНЫШКО»
Г.БЛАГОВЕЩЕНСКА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
(МАДОУ «ЦРР-ДЕТСКИЙ САД №10 «СОЛНЫШКО»)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «ЦРР-детский сад № 10 «Солнышко»
 С.Г. Шакирова
« 05 » 06 20 24 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «ЦРР-детский сад № 10
«Солнышко»
 Т.Е. Гайтанова
Приказ № 65 от
« 05 » 06 20 24 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования
работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко»
г. Благовещенска Республики Башкортостан

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности, закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 8 Положения «Об оплате работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан.
- 1.3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.
- 1.4. Положение является локальным нормативным актом дошкольного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.
- 1.5. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:
 - установленные учредителем учреждения средств для выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда;
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства (за счет средств, полученных от платных услуг).Сумма стимулирующего фонда определяется централизованной бухгалтерией дошкольного образовательного учреждения после начисления заработной платы, налогов, и других расходов на нужды дошкольного образовательного учреждения в соответствии с фондом оплаты труда.

Положение разрабатывается на собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и вводится в действие приказом заведующего МАДОУ «ЦРР – детский сад №10 «Солнышко».

2. Основные определения

- 2.1. Оплата труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.
- 2.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы ДООУ и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.
- 2.3. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки с учетом повышений, установленных законодательством РФ, и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально - квалификационных групп работников.
- 2.4. Должностной оклад — это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение, закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Должностной оклад работнику устанавливается в трудовом договоре на основе тарифной ставки соответствующего разряда ЕТС и коэффициента, позволяющего полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенности выполняемых им работ, фактические условия труда.
- 2.5. Начисление доплат, надбавок и премий могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, полугодие, год или 1 раз в год. Доплаты и надбавки устанавливаются как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютном размере, премия в денежном выражении.
- 2.6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заведующему, заместителю заведующей по воспитательно-образовательной работе, заместителю заведующей по АХЧ, старшему воспитателю, инспектору по охране труда, председателю профкома.
- 2.7. Настоящее положение разработано в соответствии:
 - Трудового кодекса РФ (ст. 135,144-154, 282-288, 333,372);
 - Письмом министерства образования РФ от 09.04.93 № 67-14 «О порядке установления доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;
 - Письмом министерства образования РФ от 03.03.95 № 16-М «О формировании средств по установлению доплат и надбавок работникам образовательных учреждений»;
 - Письмом министерства образования РФ от 02.02.95 № 04-М «Об использовании фонда экономии заработной платы»;
 - Закона РФ «Об образовании» (ст. 8 ч.1 п.3, с.99);

- Устава МАДОУ;
- Коллективного договора;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных, муниципальных учреждениях 2012г.-2018г. от 26.11.2012г. №2190;
- Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан;
- Отраслевое соглашение между Башкирским профкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ;
- Решение о выплатах и их размерах принимается на основании правового учета мотивированного мнения профкома ДОУ.
- Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы, выплачивается приказом руководителя организации и может определяться, как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

3. Порядок установления иных стимулирующих выплат

- 3.1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.
- 3.2. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.
- 3.3. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.
- 3.4. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации. Разработка и установление показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом принципов:
 - объективности. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.
 - предсказуемости. Работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

- адекватности. Вознаграждение должно быть адекватным трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременности. Вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливости. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачности. Решения о выплатах и их размерах должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

- 3.5. Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам с учетом критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.
- 3.6. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в учреждении создается специальная открытая комиссия. Комиссия создается и формируется по инициативе руководителя и решения трудового коллектива из равного количества представителей работников и работодателя численностью 5 человек. Представители работников избираются общим собранием трудового коллектива учреждения. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем. В состав комиссии обязательно входит заведующий учреждением. Состав комиссии утверждается приказом.
- 3.7. При выбытии отдельных членов комиссии они заменяются другими в установленном для их избрания порядке. По решению общего собрания возможен досрочный отзыв члена комиссии, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе комиссии.
- 3.8. Председателем комиссии является заведующий учреждением.
- 3.9. В полномочия комиссии входит:
 - анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников,
 - расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях,
 - заполнение оценочного листа работника.
- 3.10. Перечень документов, рассматриваемых в комиссии:
 - оценочный лист, заполненный работником на себя (самостоятельно) и представителем администрации - куратором, с приложением документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений о качестве труда,

- 3.11. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в критериях.
- 3.12. По результатам рассмотрения представленных документов оформляется протокол за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании, издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.
- 3.13. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников согласно перечню оснований.
- 3.14. Порядок выплаты надбавок, доплат и материального поощрения работников МАДОУ, а также их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим «Положением», утвержденным заведующим и согласованным с профсоюзным комитетом. Вопросы материального стимулирования рассматриваются администрацией совместно с комиссией по материальному стимулированию и оформляются протоколом комиссии. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива.

4. Показатели и размеры доплат, надбавок и материального стимулирования

Доплаты

- 4.1. Компенсационные доплаты выплачиваются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных на основании письма Министерства образования РФ от 28.09.2001 г. № 2 – 9 -1316:

Перечень работ с условиями труда, отклоняющихся от нормальных, за которые производятся доплаты:

- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – 20% от ставки – ст. 96 ТК РФ;
 - за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ;
 - за работу с детьми, имеющими отклонения - 15% - педагогам, 15% - всем сотрудникам с данной категорией детей;
 - за работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда – 10% ;
 - за воспитание культурно-гигиенических навыков – 30% - помощникам воспитателей.
 - до установленного минимума (МРОТ).
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями ст.148 ТК РФ.
- 4.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по разряду ЕТС.

Перечень и размеры доплат

- 4.3. Доплаты выплачиваются за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям; конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по согласованию с работником с учетом объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

Выплаты по повышающему коэффициенту (надбавка)

- 4.4. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке по разряду ЕТС.

Перечень и размеры применяемых надбавок (повышающий коэффициент)

- 4.5. Надбавки работникам МАДОУ выплачиваются:

- молодым специалистам – до 30%;
- материально – ответственным работникам – от 30 до 50% (в пределах фонда заработной платы) ст. 144 ТК РФ;
- педагогам за участие в экспериментальном режиме работы – 15%;
- работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда – до 100%;
- воспитателям и другим педагогам за дополнительную нагрузку, интенсивность и особую напряженность труда (работающим с 7.00 до 19.00) – до 50% в пределах фонда заработной платы и в соответствии с Инструкцией о начислении заработной платы работникам образования;
- за высокую результативность в работе (написание авторской программы, методики, участие в методобъединениях и т.д.) от 10 до 50%;
- руководителю ДОУ на основании приказа МКУ;
- за высокую результативность и качество работы;

- за высокие достижения в труде;
- за отраслевые награды (почетные звания, которых начинается со слов «Народный», «Залуженный», нагрудный значок «Отличник образования Республики Башкортостан»)
- за ученую степень.

Показатели премирования

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, соблюдение расписания занятий;
- соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений;
- качественная уборка помещений;
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: всероссийских, республиканских, городских, районных;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления помещений, прогулочных участков, закреплённость цветников, прогулочных участков, закреплённость цветников);
- своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации;
- реализация утвержденной образовательной программы;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города, РБ, РФ и участие в других мероприятиях ДООУ по распространению опыта работы;
- за разработку и реализацию проектной деятельности;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ДООУ (итоги смотров – конкурсов, авторских проектов и др.);
- образцовая организация детского питания, его разнообразие;
- соблюдение графика выдачи пищи;
- сотрудничество и взаимодействие с родителями;
- активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, субботниках;
- эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения;
- к государственным, профессиональным праздникам
- по итогам работы за весь год;
- в связи с юбилеями работников или учреждения;

- за получение грамот и наград вышестоящих организаций («Народный учитель» и почетная грамота «Почетный работник общего образования» Министерства образования РФ – 0,20; почетные звания начинающие со слов «Заслуженный» - 0,10; нагрудный значок «Отличник образования Республики Башкортостан» в размере- 0,10 к оплате за фактическую нагрузку)

4.13. Вознаграждение за общие результаты труда в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятельности ДООУ на заседании Совета педагогов при условии выполнения годовых задач, снижения заболеваемости и качества работы.

4.14. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 50%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 50%;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности 25%;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 100%;
- нарушения педагогической этики – до 20%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – 30%;
- за нахождение на рабочем месте педагогических работников без плана – 100%;
- детского травматизма по вине работника – 100%;
- халатного отношения к сохранности материально – технической базы 30%;
- небрежного отношения к ведению рабочей документации – 20%;
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) – до 50%;
- в случае роста детской заболеваемости детей – до 50%;
- некачественного приготовления пищи – до 50%;
- за однообразие ассортимента блюд – до 50%;
- несоблюдения выдачи нормы питания – до 50%;
- нарушения санитарных норм правил приготовления пищи – 100%;

- несвоевременного обеспечения сменяемости белья – до 30%;
- несвоевременного обеспечения продуктами, сдачи тары и списания имущества – до 30%;
- невыполнения задач и мероприятий годового плана – до 30%;
- при нарушении больничного режима – до 100%.

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематического нарушения этики;
- недобросовестного отношения к работе;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц (вновь принятые; отсутствия на работе по причине: прогула);
- время выполнения государственных или общественных обязанностей (донорство, исполнение военных обязанностей и др.) ;
- пребывание в очередном основном или дополнительных отпусках;
- время нетрудоспособности, другие периоды, когда работник не работал, но за ним сохранилась средняя заработная плата;
- при увольнении по собственному желанию до истечения установленного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы, за весь период.

5.3. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

5.4. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь работникам учреждения оказывается с целью обеспечения социальной гарантии и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т. д.;

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

- Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами (по согласованию с профсоюзным комитетом).

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующем порядке:

- при несчастных случаях – на основании заявления работника и приказа заведующей МАДОУ с указанием ее размера;
- в целях социальной защиты – на основании заявления работника и приказа заведующей, согласованного с профсоюзным комитетом.

6.3. Материальная помощь в целях социальной защиты может выплачиваться в размере до 2000 рублей, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам ЕТС.

Критерии оценок по распределению доплаты стимулирующего характера педагогическим работникам по муниципальному автономному дошкольному образовательному учреждению детский сад №10 «Солнышко» г.Благовещенска Республики Башкортостан

1. Для должностей педагогического персонала

Карта оценки деятельности ВОСПИТАТЕЛЯ

МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко»

для премиальных выплат за _____ 20_____ учебный год

квартал

Параметры оценки	Пояснения	Подтверждение / Перечислить названия мероприятий/	Оценка в баллах педагогом	Оценка в баллах комиссией
Показатель посещаемости воспитанников/соотношение плана и факта/	80% и более - 5б. От 60% до 79% - 3б. Ниже 60% - 0б.			

Адаптация воспитанников	1-3б.			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: - Обеспечение охраны жизни и здоровья детей. Отсутствие травм - Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпид режима в группе (организация питания, личная гигиена детей); - Систематическое проведение оздоровительных мероприятий /зарядки, закаливающих процедур, профилактики ОРВИ/	1б. 1б. 1б.			
За участие и результативность достижений воспитанников /соревнования, конкурсы, акции/ <u>За каждый конкурс!</u>	- Участие – 1б. - Призовое место – 2б.	/Указать/		
Повышение профессионального уровня педагога - Прохождение курсов повышения квалификации; профессиональной переподготовки; - Наличие публикаций педагогов ДОО в журналах, газетах; - Прохождение аттестации; - Участие педагогов ДОО в различных конкурсах;	1-2б. 1-2б. 1б. Участие – 1б. Призовое место – 2-3б.	/Указать/		
Распространение педагогического опыта (участие в фестивалях, конференциях; выступления на педсоветах, мастер-классах; показ открытых мероприятий)	1-5б.	/Указать/		
Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в учреждении - Оформление группы, приемной, прогулочного участка /темат. выставки, игровое оборудование/.	1-3б.	/Указать/		
Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями - организация совместных мероприятий; - отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб	2б. 2б.	/Указать/		
Участие в инновационной деятельности - работа по проектам/авторские разработки/ - работа в инновационной/экспериментальной площадке	1-2б. 1-5б.	/Указать/		

Участие в культурно-массовых мероприятиях - На утренниках, праздниках - На уровне района, города, республики	Ведущий – 1-2б. Персонаж – 1-3б. 2-5б.	/Указать/		
Работа с семьями СОП	2б.	/Указать/		
Выполнение дополнительных и разовых поручений	1-5 б.	/Указать/		
Участие в профсоюзе	1б.			
Исполнительская дисциплина - <u>Своевременность и качество оформления документации</u> (наличие рабочих программ, календарных планов, табелей посещаемости, тетрадей здоровья, документации по работе с семьей, дневников наблюдений) - <u>Без больничных листов</u> - <u>Нарушение трудовой дисциплины</u> (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания) - <u>организация рабочего места педагога</u>	1б. 5б. Минус 1-10б. 2б.			
ИТОГО БАЛЛОВ				

Максимальное количество баллов – 6б.

Карта оценки деятельности ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко»

для премиальных выплат за _____ 20__ - 20__ учебный год
квартал

Параметры оценки	Пояснения	Подтверждение / Перечислить названия мероприятий/	Оценка в баллах педагогом	Оценка в баллах комиссией
Индивидуальная работа с воспитанниками	1 - 5б.	/Указать ФИО/		
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников - Проведение Дней здоровья в ДОУ (1 раз в месяц)	1 - 4б.	/Указать группы/		

За участие и результативность достижений воспитанников /соревнования, конкурсы, акции/ <u>За каждый конкурс!</u>	- Участие – 1б. - Призовое место – 2б.	/Указать/		
Повышение профессионального уровня педагога - Прохождение курсов повышения квалификации; профессиональной переподготовки; - Наличие публикаций педагогов ДОУ в журналах, газетах; - Прохождение аттестации; - Участие педагогов ДОУ в различных конкурсах;	1-2б. 1-2б. 1б. Участие – 1б. Призовое место – 2-3б.	/Указать/		
Распространение педагогического опыта (участие в фестивалях, конференциях; выступления на педсоветах, мастер-классах; показ открытых мероприятий)	1-5б.	/Указать/		
Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в учреждении - Оформление физкультурного зала к мероприятиям; - Оформление ДОУ /выставки, холлы, мини-музей, музыкальный зал/	3б. 1б.	/Указать/		
Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями - организация совместных мероприятий; - отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб	2б. 2б.	/Указать/		
Участие в инновационной деятельности - работа по проектам/авторские разработки/ - работа в инновационной/экспериментальной площадке	1-2б. 1-5б.	/Указать/		
Участие в культурно-массовых мероприятиях - На утренниках, праздниках - На уровне района, города, республики	Ведущий – 1-2б. Персонаж – 1-3б. 2-5б.	/Указать/		
Выполнение дополнительных и разовых поручений	1-5 б.	/Указать/		
Участие в профсоюзе	1б.			
Исполнительская дисциплина				

- <u>Своевременность и качество оформления документации</u> (наличие рабочих программ, календарных планов, таблиц посещаемости, тетрадей здоровья, документации по работе с семьей, дневников наблюдений) - <u>Без больничных листов</u> - <u>Нарушение трудовой дисциплины</u> (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания) - <u>организация рабочего места педагога</u>	1б. 5б. Минус 1-10б. 2б.			
ИТОГО БАЛЛОВ				

Максимальное количество баллов – 6б

Карта оценки деятельности МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко»

для премиальных выплат за _____ 20__ - 20__ учебный год
квартал

Параметры оценки	Пояснения	Подтверждение / Перечислить названия мероприятий/	Оценка в баллах педагогом	Оценка в баллах комиссией
Индивидуальная работа с воспитанниками	1 - 5б.	/Указать ФИО/		
Организация и проведение театрализованных представлений, развлечений /вне Годового плана/	1 - 5б.	/Указать группы/		
За участие и результативность достижений воспитанников /соревнования, конкурсы, акции/ <u>За каждый конкурс!</u>	- Участие – 1б. - Призовое место – 2б.	/Указать/		
Повышение профессионального уровня педагога - Прохождение курсов повышения квалификации; профессиональной переподготовки; - Наличие публикаций педагогов ДОУ в журналах, газетах; - Прохождение аттестации; - Участие педагогов ДОУ в различных конкурсах;	1-2б. 1-2б. 1б. Участие – 1б. Призовое место – 2-3б.	/Указать/		

Распространение педагогического опыта (участие в фестивалях, конференциях; выступления на педсоветах, мастер-классах; показ открытых мероприятий)	1-5б.	/Указать/		
Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в учреждении - Оформление музыкального зала к мероприятиям; - Оформление ДОУ /выставки, холлы, мини-музей/	3б. 1б.	/Указать/		
Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями - организация совместных мероприятий; - отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб	2б. 2б.	/Указать/		
Участие в инновационной деятельности - работа по проектам/авторские разработки/ - работа в инновационной/экспериментальной площадке	1-2б. 1-5б.	/Указать/		
Участие в культурно-массовых мероприятиях - На утренниках, праздниках - На уровне района, города, республики	Ведущий – 1-2б. Персонаж – 1-3б. 2-5б.	/Указать/		
Выполнение дополнительных и разовых поручений	1-5 б.	/Указать/		
Участие в профсоюзе	1б.			
Исполнительская дисциплина - <u>Своевременность и качество оформления документации</u> (наличие рабочих программ, календарных планов, табелей посещаемости, тетрадей здоровья, документации по работе с семьей, дневников наблюдений) - <u>Без больничных листов</u> - <u>Нарушение трудовой дисциплины</u> (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания) - <u>организация рабочего места педагога</u>	1б. 5б. Минус 1-10б. 2б.			
ИТОГО БАЛЛОВ				

Максимальное количество баллов – 66.

Карта оценки деятельности ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко»

для премиальных выплат за _____ 20__ - 20__ учебный год
квартал

Параметры оценки	Пояснения	Подтверждение / Перечислить названия мероприятий/	Оценка в баллах педагогом	Оценка в баллах комиссией
Индивидуальная работа с воспитанниками	1 - 2б.	/Указать/		
Адаптация воспитанников	1-2б.			
Взаимодействие педагога-психолога с воспитателями	1 - 2б.	/Указать группы/		
За участие и результативность достижений воспитанников /соревнования, конкурсы, акции/ <u>За каждый конкурс!</u>	- Участие – 1б. - Призовое место – 2б.	/Указать/		
Повышение профессионального уровня педагога - Прохождение курсов повышения квалификации; профессиональной переподготовки; - Наличие публикаций педагогов ДОУ в журналах, газетах; - Прохождение аттестации; - Участие педагогов ДОУ в различных конкурсах;	1-2б. 1-2б. 1б. Участие – 1б. Призовое место – 2-3б.	/Указать/		
Распространение педагогического опыта (участие в фестивалях, конференциях; выступления на педсоветах, мастер-классах; показ открытых мероприятий)	1-5б.	/Указать/		
Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в учреждении - Оформление кабинета; - Оформление ДОУ /выставки, холлы, мини-музей, музыкальный зал/	2б. 2б.	/Указать/		
Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями		/Указать ФИО/		

- индивидуальная работа с родителями - организация совместных мероприятий; - отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб	26. 26. 26.			
Участие в инновационной деятельности - работа по проектам/авторские разработки/ - работа в инновационной/экспериментальной площадке	1-26. 1-56.	/Указать/		
Участие в культурно-массовых мероприятиях - На утренниках, праздниках - На уровне района, города, республики	Ведущий – 1-26. Персонаж – 1-36. 2-56.	/Указать/		
Работа с семьями СОП	26.	/Указать/		
Выполнение дополнительных и разовых поручений	1-5 б.	/Указать/		
Участие в профсоюзе	16.			
Исполнительская дисциплина - <u>Своевременность и качество оформления документации</u> (наличие рабочих программ, календарных планов, табелей посещаемости, тетрадей здоровья, документации по работе с семьей, дневников наблюдений) - <u>Без больничных листов</u> - <u>Нарушение трудовой дисциплины</u> (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания) - <u>организация рабочего места педагога</u>	16. 56. Минус 1-106. 26.			
ИТОГО БАЛЛОВ				

Максимальное количество баллов – 66.

Карта оценки деятельности СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко»

для премиальных выплат за _____ 20__ - 20__ учебный год
квартал

Параметры оценки	Пояснения	Подтверждение / Перечислить названия мероприятий/	Оценка в баллах педагогом	Оценка в баллах комиссией

За участие и результативность достижений педагогов /соревнования, конкурсы, акции/ <u>За каждый конкурс!</u>	Участие – 1б. Призовое место – 2б.	/Указать/		
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: - Обеспечение охраны жизни и здоровья детей. Отсутствие травм. Контроль за организацией прогулок, соблюдения режимных моментов воспитателями, своевременным проведением ОД.	1-5б.	/Указать/		
Функционирование сайта учреждения - Своевременное обновление и пополнение сайта ДОУ; - Создание личного сайта; - Представление материалов для сайта детского сада; - Публикация материала на сайте МКУ УО.	1б. 1б. 1б. 1б.	/Указать/		
Повышение профессионального уровня педагога - Прохождение курсов повышения квалификации; профессиональной переподготовки; - Наличие публикаций педагогов ДОУ в журналах, газетах; - Прохождение аттестации; - Участие педагогов ДОУ в различных конкурсах;	1-2б. 1-2б. 1б. Участие – 1б. Призовое место – 2-3б.	/Указать/		
Распространение педагогического опыта (участие в фестивалях, конференциях; выступления на педсоветах, мастер-классах; показ открытых мероприятий)	1-5б.	/Указать/		
Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в учреждении - Благоустройство предметно-развивающей среды в кабинете; - Образцовое содержание методического материала; - Оформление ДОУ /выставки, холлы, мини-музей, музыкальный зал/	1б. 1б. 1б.	/Указать/		

Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями - организация совместных мероприятий; - отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб	26. 26.	/Указать/		
Участие в инновационной деятельности - работа по проектам/авторские разработки/ - работа в инновационной/экспериментальной площадке	1-26. 1-56.	/Указать/		
Участие в культурно-массовых мероприятиях - На утренниках, праздниках - На уровне района, города, республики	Ведущий – 1-26. Персонаж – 1-36. 2-56.	/Указать/		
Работа с семьями СОП	26.	/Указать/		
Выполнение дополнительных и разовых поручений	1-5 б.	/Указать/		
Участие в профсоюзе	16.			
Исполнительская дисциплина - <u>Своевременность и качество оформления документации</u> (наличие рабочих программ, календарных планов, табелей посещаемости, тетрадей здоровья, документации по работе с семьей, дневников наблюдений) - <u>Без больничных листов</u> - <u>Нарушение трудовой дисциплины</u> (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания) - <u>организация рабочего места педагога</u>	16. 56. Минус 1-106. 26.			
ИТОГО БАЛЛОВ				

Максимальное количество баллов – 66.

Карта оценки деятельности УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко»

для премиальных выплат за _____ 20__ - 20__ учебный год
квартал

Параметры оценки	Пояснения	Подтверждение / Перечислить названия мероприятий/	Оценка в баллах педагогом	Оценка в баллах комиссией
------------------	-----------	--	---------------------------------	---------------------------------

Индивидуальная работа с воспитанниками	1 - 5б.	/Указать ФИО/		
Взаимодействие учителя-логопеда с воспитателями /по автоматизации звуков, коррекционной работе/	1 - 5б.	/Указать группы/		
За участие и результативность достижений воспитанников /соревнования, конкурсы, акции/ <u>За каждый конкурс!</u>	- Участие – 1б. - Призовое место – 2б.	/Указать/		
Повышение профессионального уровня педагога - Прохождение курсов повышения квалификации; профессиональной переподготовки; - Наличие публикаций педагогов ДОУ в журналах, газетах; - Прохождение аттестации; - Участие педагогов ДОУ в различных конкурсах;	1-2б. 1-2б. 1б. Участие – 1б. Призовое место – 2-3б.	/Указать/		
Распространение педагогического опыта (участие в фестивалях, конференциях; выступления на педсоветах, мастер-классах; показ открытых мероприятий)	1-5б.	/Указать/		
Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в учреждении - Оформление кабинета; - Оформление ДОУ /выставки, холлы, мини-музей/	2б. 1б.	/Указать/		
Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями - индивидуальная работа с родителями - организация совместных мероприятий; - отсутствие обоснованных конфликтов, жалоб	2б. 2б. 2б.	/Указать ФИО/		
Участие в инновационной деятельности - работа по проектам/авторские разработки/ - работа в инновационной/экспериментальной площадке	1-2б. 1-5б.	/Указать/		
Участие в культурно-массовых мероприятиях - На утренниках, праздниках - На уровне района, города, республики	Ведущий – 1-2б. Персонаж – 1-3б. 2-5б.	/Указать/		

Выполнение дополнительных и разовых поручений	1-5 б.	/Указать/		
Участие в профсоюзе	1б.			
Исполнительская дисциплина - <u>Своевременность и качество оформления документации</u> (наличие рабочих программ, календарных планов, табелей посещаемости, тетрадей здоровья, документации по работе с семьей, дневников наблюдений) - <u>Без больничных листов</u> - <u>Нарушение трудовой дисциплины</u> (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания) - <u>организация рабочего места педагога</u>	1б. 5б. Минус 1-10б. 2б.			
ИТОГО БАЛЛОВ				

Максимальное количество баллов – 6б.

2. Для должностей учебно - вспомогательного персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Помощники воспитателя		
Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	Оперативный контроль ст. медсестры	от 0 до 5
- качественная организация питания в группе; - соблюдение графика получения пищи	Оперативный контроль ст.воспитателем и диетсестрой	от 0 до 5
Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей	Оперативный контроль ст.воспитателем и ст. медсестрой	от 0 до 5
Без больничных листов	Оперативный контроль заведующего и	от 0 до 5

	специалиста по охране труда	
Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания)	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	Минус 1-10б.
Специалист по охране труда		
Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	Акты проверок	от 0 до 5
Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в том числе в электронном виде	Копии документов	от 0 до 5
Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Журнал инструктажа, акты тренировок	от 0 до 5
Без больничных листов	Оперативный контроль заведующего	от 0 до 5
Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания)	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	Минус 1-10б.
Заместитель заведующей по административно-хозяйственной части		
Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акты ревизии, инвентаризации	от 0 до 2
Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	Акты приемки ремонтных работ	от 0 до 2
Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Фактическое состояние	от 0 до 2
Контроль санэпидемических мероприятий.	Фактическое состояние	от 0 до 3
Высокое качество организационно-технического обеспечения административно- распорядительной деятельности руководителя учреждения	Отсутствия претензий со стороны руководителя учреждения	от 0 до 2
Выполнение срочных и неотложных работ в нерабочее время	По факту	от 0 до 2
Создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	По факту	от 0 до 2

Без больничных листов	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	от 0 до 5
Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания)	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	Минус 1-10б.

4. Для должностей младшего обслуживающего персонала

Кастелянша		
Сохранность материальных ценностей	Акты ревизий	от 0 до 5
Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам, выполненная качественно и в срок	По факту	от 0 до 5
Организация рабочего места		от 0 до 5
Без больничных листов	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	от 0 до 5
Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания)	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	Минус 1-10б.

5. Для должностей медицинского персонала

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Медицинская сестра		
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	Уровень заболеваемости детей	от 0 до 5
Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	от 0 до 5
Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанниками	Факт участия, отзывы	от 0 до 5

Без больничных листов	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	от 0 до 5
Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания)	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	Минус 1-10б.
Диетсестра		
Организация своевременность проведения общественного контроля	Акты	от 0 до 8
Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	от 0 до 7
Без больничных листов	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	от 0 до 5
Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, несвоевременный уход с работы, замечания)	Оперативный контроль заведующего и специалиста по охране труда	Минус 1-10б.

Приложение №10 к коллективному договору

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ –
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 10 «СОЛНЫШКО»
Г. БЛАГОВЕЩЕНСКА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
(МАДОУ ЦРР - ДЕТСКИЙ САД № 10 «СОЛНЫШКО»)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10
«Солнышко»

Иванова С. Г. Шакирова

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от 30.12. 2021 г. № 144
Заведующий МАДОУ «ЦРР – детский сад №
10 «Солнышко»
документ 144 Иванова Ф. Ф. Иванова



ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - центр развития ребенка — детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан.

Принято общим собранием трудового коллектива
Протокол № 8 от « 14 » 12 2021 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения – центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан (далее – Положение) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Положением об оплате труда работников МАДОУ ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко» и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко» Благовещенска Республики Башкортостан (далее – ДООУ).

1.2. Действие Положения распространяется на работников ДООУ, занимающих должности, соответствующие со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и совмещительно (внутреннее или внешнее).

1.3. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.4. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

1.5. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

1.6. Оказание материальной помощи работникам ДООУ есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

II. Основания и размеры материальной помощи

2.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам ДООУ может оказываться материальная помощь:

1	В случае особой нужды в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов)	до 5000 руб.
2	В случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)	до 5000 руб.
3	В случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении)	Ставка (оклад)
4	В связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет для женщины); (60 лет, 65 лет для мужчины)	Ставка (оклад)

III. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя заведующего ДООУ с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.2. В связи со смертью самого работника ДООУ материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при

представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3. Решение об оказании материальной помощи и конкретный размер материальной помощи определяется заведующим ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника и соответствии с настоящим Положением.

3.4. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом заведующего ДООУ.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам являясь локальным нормативным актом ДООУ, принимается на Общем собрании трудового коллекта ДООУ, согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего ДООУ.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.4.1. настоящего Положения.

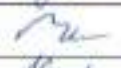
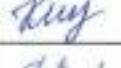
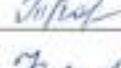
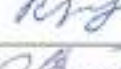
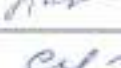
8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

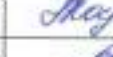
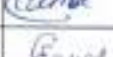
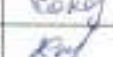
Аттестация педагогических работников по тождественным должностям

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре Руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной

	должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

Лист ознакомления работников МАДОУ «ЦРР – детский сад № 10 «Солнышко»
с Коллективным договором

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Подпись
1.	Дувошкина Вера Михайловна	Заместитель заведующего по ВиОР	
2.	Шамиданова Ольга Александровна	Заместитель заведующего по АХЧ	
3.	Ананчева Елизавета Захаровна	Медицинская сестра	
4.	Богданова Альфия Загитовна	Старшая медицинская сестра	
5.	Махмутова Галина Николаевна	Диет. сестры/ Специалист по ОТ	
6.	Васильева Мария Михайловна	Документовед/ Специалист по ОТ	
7.	Айткулова Рашида Сайфитдиновна	Воспитатель	
8.	Бажина Наталья Владимировна	Воспитатель	
9.	Гайсиня Гузелья Рауфовна	Воспитатель	
10.	Гумерова Гузелия Равильевна	Воспитатель	
11.	Давлетбаева Олимпиада Владимировна	Воспитатель	
12.	Иванова Фарида Фануровна	Воспитатель	
13.	Кадесникова Татьяна Алимбековна	Воспитатель	
14.	Какбердина Гузель Ринатовна	Воспитатель	
15.	Киняшова Ольга Николаевна	Воспитатель	
16.	Комарова Татьяна Анатольевна	Воспитатель	
17.	Кротова Татьяна Михайловна	Музыкальный руководитель	
18.	Латыпова Оксана Витальевна	Учитель - логопед	
19.	Некрасова Татьяна Анатольевна	Воспитатель	
20.	Николаева Ольга Николаевна	Музыкальный руководитель	
21.	Саетова Светлана Тимеряновна	Воспитатель	
22.	Сакерина Карина Дамировна	Воспитатель	
23.	Салиева Ольга Васильевна	Воспитатель	

24.	Серова Виктория Михайловна	Старший воспитатель	
25.	Тимофеева Наталья Ивановна	Воспитатель	
26.	Хамзина Евгения Михайловна	Воспитатель	
27.	Шайбакова Елена Фидимоновна	Воспитатель	
28.	Шакирова Светлана Григорьевна	Учитель - логопед	
29.	Шафикова Виктория Викторовна	Педагог - психолог	
30.	Ганиева Лилия Фиданлевна	Помощник воспитателя	
31.	Давлятбаева Заура Гаделяновна	Помощник воспитателя	
32.	Кадесникова Елена Геннадьевна	Помощник воспитателя	
33.	Мухачева Ирина Сергеевна	Помощник воспитателя	
34.	Решетникова Марина Степановна	Помощник воспитателя	
35.	Саркеева Юлия Юрьевна	Помощник воспитателя	
36.	Сатаева Любовь Валерьевна	Помощник воспитателя	
37.	Соколова Елена Николаевна	Помощник воспитателя	
38.	Хайруллина Линара Ришатовна	Помощник воспитателя	
39.	Латий Анна Михайловна	Кастелянша	

**Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение детский сад №10 «Солнышко»
г. Благовещенска Республики Башкортостан**

СОГЛАШЕНИЕ

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

работодателем и первичной профсоюзной организацией Общероссийского Профсоюза образования муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 10, «Солнышко»,
г. Благовещенска Республики Башкортостан
на 2025 – 2027 годы

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ детский сад № 10 «Солнышко»
г. Благовещенска

 / Тайганова Т.Е.
«02» 02 2026г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ детский сад №10
«Солнышко» г. Благовещенска
 Шакирова С.Г.
«02» 02 2026г.

СОГЛАСОВАНО

райком Благовещенской районной организации
Общероссийского Профсоюза образования
Регистрационный № 10 от «11» февраля 2026г.
Председатель Благовещенской
районной организации Профсоюза



А.А. Жемчужникова



**Изменения в коллективном договоре между работодателем в лице заведующего
Гайтановой Т.Е. и работниками в лице Шакировой С.Г., председателя первичной
профсоюзной организацией муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад №10 «Солнышко»
г. Благовещенска Республики Башкортостан**

На основании ст.49 Трудового кодекса Российской Федерации, территориального соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2024-2027 годы, п. 1.7. Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2024 - 2027 годы, Отраслевым территориальным соглашением между Администрацией Муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан, Муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан, Благовещенской районной организацией Башкирской республиканской организации Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2027 годы в коллективном договоре между работодателем и работниками на 2024 - 2027 годы внести следующие изменения:

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Пункт 3.9 изложить в следующей редакции:

«Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации, отсутствии лиц, удовлетворяющих требованиям ч.2 ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе пользуются следующие категории работников»:

- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;
- которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- супруги военнослужащих, призванных 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;
- внештатные правовой, технический инспекторы труда Профсоюза.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Пункт 5.2.1. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются локальным актом образовательной организации, определяющим основания для начисления выплат и их

периодичность, утверждаемым с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета дополнить «с учетом требований ч. 3 ст. 135 ТК РФ».

Пункт 5.2.13. читать в следующей редакции:

Педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, устанавливается выплата компенсационного характера за выполнение дополнительного вида работы, не входящей в должностные обязанности. Размер выплаты определяется Положением об оплате труда работников.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист», но фактически выполняющим методическую работу или ведущим наставническую деятельность, устанавливается выплата компенсационного характера за выполнение дополнительного вида работы, не входящей в должностные обязанности. Размер выплаты определяется Положением об оплате труда работников.

В пункт 5.2.14. внести изменения:

Заработная плата без учета ежемесячной надбавки, установленной педагогическим и другим работникам организации, работающим в группах, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования («5000 рублей» и 1000 рублей), не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Пункт 5.2.19. принять в следующей редакции: Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков устанавливается «компенсационная выплата к окладу в размере 23,1%»

В пункт 5.2.26. внести изменения:

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально «времени простоя».

Раздел 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЮ ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

В пункт 6.3.5 внести изменения:

Не препятствует педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе не отказывает в заверении показателей «показателей их профессиональной деятельности»

Пункт 6.3.7. читать в следующей редакции:

Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех календарных дней работникам – членам аттестационной комиссии Министерства «просвещения» Республики Башкортостан.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

В пункт 9.1.2. внести уточнение:

✓ Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно,

окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в 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 (в том числе непедагогического профиля).

«Молодыми специалистами также признаются лица, удовлетворяющие условиям, перечисленным в настоящем коллективном договоре».

В пункт 9.1.8. внести следующие изменения:

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 "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 3 месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации»;

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;

- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Пункт 9.1.10. принять в следующей редакции:

«В случае присвоения работнику статуса молодого специалиста, гарантии, установленные ему как молодому специалисту, реализуются в течение 5 лет и продолжают действовать и после достижения работником возраста 35 лет».

Пункт 9.1.12. принять в следующей редакции:

Ежемесячная стимулирующая надбавка сохраняется при получении молодым специалистом квалификационной категории.

«Педагогическим работникам - молодым специалистам, имеющим педагогический стаж, в том числе до завершения обучения в организациях профессионального образования, устанавливается (сохраняется) повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку за стаж педагогической работы».

Пункт 9.1.13. дополнить:

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

Пункт 9.1.17. принять в следующей редакции:

«Право педагогического работника на получение единовременной стимулирующей выплаты сохраняется до момента реализации этого права».

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

Пункт 9.4. дополнить: Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, участвующими в патриотическом воспитании обучающихся, работниками, являющимися членами семей военнослужащих, «наставниками молодых специалистов» подтверждают, что:

В пункт 9.4.1. внести изменения: Работники, имеющие двух или более детей в возрасте «до 14 лет», имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

Пункт 9.4.7. принять в следующей редакции:

«По заявлению членов семей военнослужащих работникам предоставляются 3 дополнительных оплачиваемых выходных дней в период отпуска по личным обстоятельствам военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту, и участвующих в проведении специальной военной операции».

Пункт 9.4.9. дополнить:

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 без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы «в летнее и другое» удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Дополнить РАЗДЕЛ 9 следующими пунктами:

Пункт 9.4.10.

«Работающим женщинам предоставляется один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим предоставлением подтверждающего документа».

9.4.13. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству, регламентируются ст. 351.8 ТК РФ.

**Раздел 10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Пункт 10.9. принять в следующей редакции:

«Профсоюзный комитет организует оформление единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования в Автоматизированной информационной системе «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования» и регистрацию в приложении «ПрофПлюс» для получения корпоративных скидок и бонусов».

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко»
г. Емва, поселок Песчаный, Бакуровская ул. д. 10
Продолжено, продолжено и срочно нечетно 5
Заведующий Т.Е. Табачникова



Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко»
г. Благовещенска Республики Башкортостан

СОГЛАШЕНИЕ

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

работодателем и первичной профсоюзной организацией Общероссийского

Профсоюза образования муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 10
«Солнышко»

г. Благовещенска Республики Башкортостан
на 2025–2027 годы

От работодателя:

Заведующий

МАДОУ «ЦРР - детский сад №10
«Солнышко» г. Благовещенска

Т.Е. Гайтанова

12 марта 2026 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МАДОУ «ЦРР - детский сад №10
«Солнышко» г. Благовещенска

Мамат Шакирова С. Г.

12 марта 2026 г.



СОГЛАСОВАНО

райком Благовещенской районной организации
Общероссийского Профсоюза образования

Регистрационный № 33 от 25 марта 2026

Председатель Благовещенской
районной организации Профсоюза

А.А. Жемчужникова



Изменения в коллективном договоре между работодателем в лице заведующего Гайтановой Татьяны Евгеньевны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организацией Шакировой Светланы Григорьевны муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан

На основании ст. 74, ст. 130, ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Республики Башкортостан от 10 сентября 2025 года № 445 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, на основании решения Общего собрания трудового коллектива № 6 от 29.01.2026г. и коллективном договоре между работодателем и работниками на 2025 - 2027 годы внести следующие изменения:

5. Оплата труда и нормы труда

Пункт 5.2.30. изложить в следующей редакции:

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – «10» числа и «25» числа каждого месяца [1]. Указанные даты выплаты заработной платы закрепляются также в трудовом договоре с работником.

[1] Не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за которым она начислена. К сведению: рекомендуется учитывать сроки поступления финансовых средств на оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций из Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Пункт 8.6.2. изложить в следующей редакции:

Оказывает материальную помощь работникам:

- в случаях продолжительности периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан исходя из возможностей учреждения (Приложение №10);

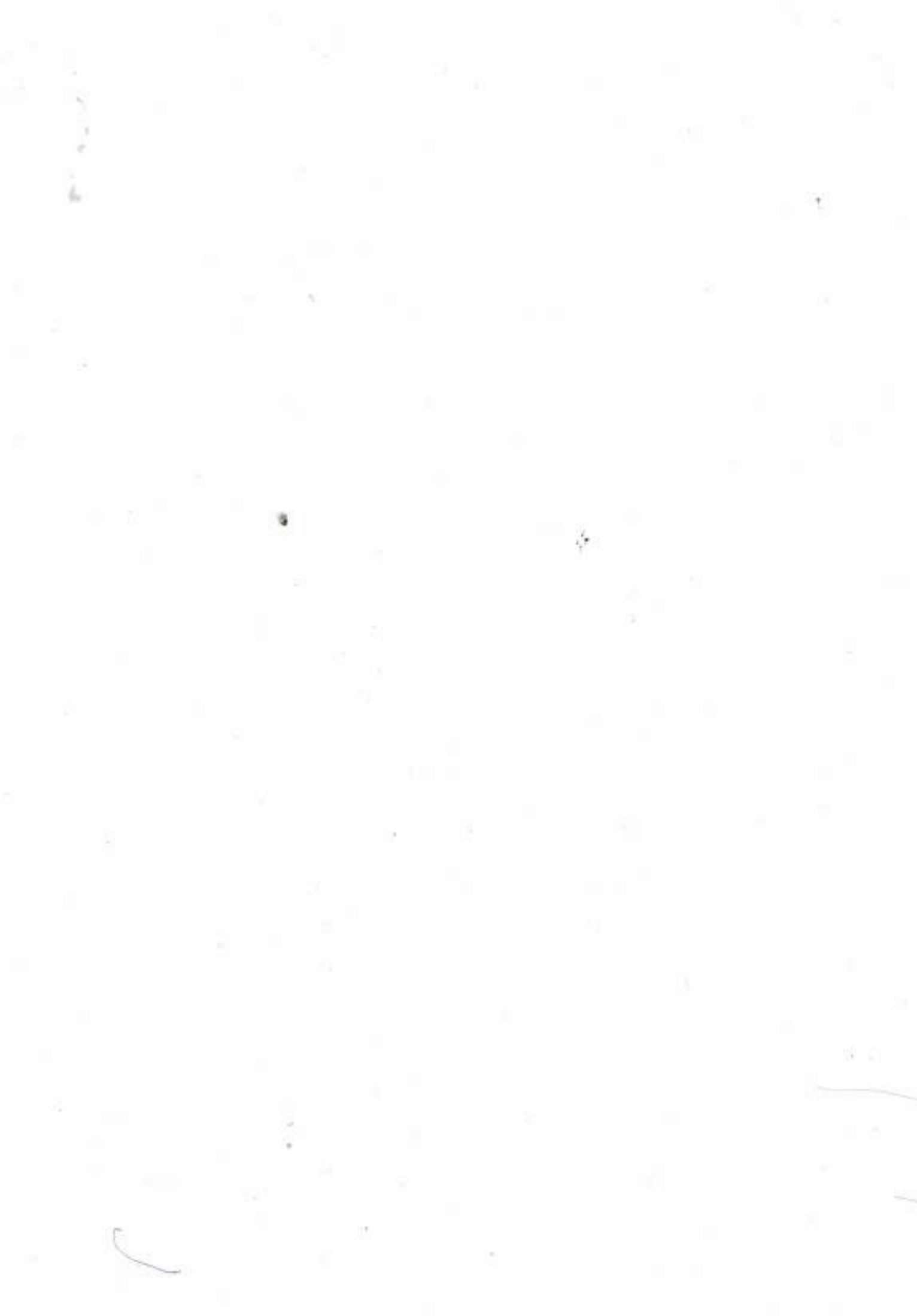
- в случаях утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, наводнения, аварии, стихийного бедствия и др.), несчастных случаев на производстве, в результате противоправных действий третьих лиц в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, исходя из финансовых возможностей учреждения (Приложение №10);

- в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет, регистрацией заключения брака, рождением ребенка, смертью (гибели) близкого родственника, по записанию родственников в связи со смертью работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, исходя из финансовых возможностей учреждения (Приложение №10);

- в размере 10 % минимального размера оплаты труда (ставки, оклада) работником, проработавшим в данной образовательной организации не менее 15 лет, исходя из возможностей учреждения.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко»
г. Владивосток, Республика Башкортостан 3 листа
Противоположно, противоположно и сверху
Заместитель Т. Е. Галимова





**Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение детский сад №10 «Солнышко»
г. Благовещенска Республики Башкортостан**

СОГЛАШЕНИЕ

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

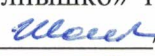
работодателем и первичной профсоюзной организацией Общероссийского Профсоюза
образования муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 10.«Солнышко»
г. Благовещенска Республики Башкортостан
на 2025 – 2027 годы

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ детский сад № 10 «Солнышко»
г.Благовещенска

 / Гайтанова Т.Е.
«18» мая 2026г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ детский сад №10
«Солнышко» г. Благовещенска
 Шакирова С.Г.
«18» мая 2026г.

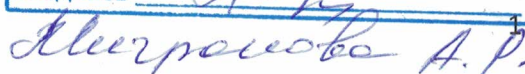
СОГЛАСОВАНО

райком Благовещенской районной организации
Общероссийского Профсоюза образования
Регистрационный № 43 от «26» мая 2026г.

Председатель Благовещенской
районной организации Профсоюза

 А.А. Жемчужникова

Филиал ГКУ РЦЗН по Благовещенскому району	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
« <u>05</u> » <u>июня</u> 20 <u>26</u> г.	
Регистрационный номер <u>48</u>	
Подпись 	

 Музрачева А.Р.

Изменения в коллективном договоре между работодателем в лице заведующего Гайтановой Т.Е. и работниками в лице Шакировой С.Г., председателя первичной профсоюзной организацией муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан

На основании ст.49 Трудового кодекса Российской Федерации, территориального соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2024-2027 годы, п. 1.7. Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2024 - 2027 годы, Отраслевым территориальным соглашением между Администрацией Муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан, Муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан, Благовещенской районной организацией Башкирской республиканской организации Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2027 годы в коллективном договоре между работодателем и работниками на 2024 - 2027 годы внести следующие изменения:

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Изложить п.3.4. в следующей редакции:

3.4. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих подготовку педагогическими работниками документации и определяющих ответственность за их ведение, учитывается мотивированное мнение Профсоюзного комитета образовательной организации.

Добавить пункт 3.4.1. следующего содержания:

3.4.1. Не допускается возложение на педагогических работников работы, не предусмотренной частями 6, 6.1 и 9 статьи 47 Федерального закона N 273-ФЗ, в том числе связанной с подготовкой документов, не включенных в перечни документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ дошкольного образования.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Пункт 8.6.2 изложить в следующей редакции:

Оказывает материальную помощь работникам:

- в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан исходя из возможностей учреждения (Приложение №10);

- в случаях утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, наводнения, аварии, стихийного бедствия и др.), несчастных случаев на производстве, в результате противоправных действий третьих лиц в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г.

Благовещенска Республики Башкортостан, исходя из финансовых возможностей учреждения (Приложение №10);

- в связи с юбилейными датами при достижении возраста **50, 55,(женщины), 60, 65, 70, 75 лет**, регистрацией заключения брака, смертью (гибели) близкого родственника, по заявлению родственников в связи со смертью работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Солнышко» г. Благовещенска Республики Башкортостан, исходя из финансовых возможностей учреждения (Приложение №10);

- в размере 10 % минимального размера оплаты труда (ставки, оклада) работникам, проработавшим в данной образовательной организации не менее 15 лет, исходя из возможностей учреждения.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 10 «Солнышко»
г. Благоевещенск Республики Башкортостан
Прошнуровано, пронумеровано и сертифицировано
Заведующий _____ листов

