

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

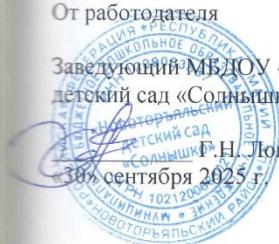
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
(МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»)

на 2025-2028 годы

Принят на общем собрании работников
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
Протокол собрания № 76 от 30.09.2025 года

Подписан сторонами:

От работодателя



Заведующий МБДОУ «Новоторъяльский
детский сад «Солнышко»
Г.Н. Лошакова

30 сентября 2025 г.

От работников

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Новоторъяльский детский
сад «Солнышко»

Л.А. Федяева
«30» сентября 2025 г.



Проведена уведомительная регистрация в отделении занятости населения в Новоторъяльском районе ГКУ Республики Марий Эл Республиканский центр занятости населения

Ведущий инспектор: Н.И. Сабанцева
МП

«13» октября 2025 года

18002

Регистрационный № 258

Проведена уведомительная регистрация в вышестоящем выбранном профсоюзном органе
Новоторъяльской районной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ

Председатель

МП

«13» октября 2025 года



Грицк

Грицк

Регистрационный № 18

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации Текст с изм. и доп. на 01.05.2021 года.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» (далее – МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимущества для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Работодатель обязуется направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в государственное казенное учреждение Республики Марий Эл «Центр занятости населения Новоторъяльского района» для уведомительной регистрации.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации, в лице их председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Федяевой Людмилы Аркадьевны;
- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» Лошаковой Галины Николаевны;
- работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзный комитет или председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным профсоюзным комитетом.

Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, ФЗ РФ О профсоюзах и другими законодательными актами.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, заключен на 2025-2028 годы.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Работодатель при согласовании с профсоюзной организацией локальных нормативных правовых актов в случаях, предусмотренных законодательством

и коллективным договором, направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему профсоюзной организации для согласования.

Профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта, указанного локального нормативного акта, принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

В случае если профсоюзная организация отказалась в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования с профсоюзным комитетом данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (принимает по согласованию) в соответствии ст. 372 ТК РФ:

1. Устав дошкольного учреждения.
2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»;
3. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»;
4. Соглашение по охране труда;
5. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
6. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;
7. Перечень профессий работников, которым производится дополнительная оплата труда за работу в ночное время;
8. План оздоровительно-профилактических мероприятий;
9. Другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет:

- учет мнения профсоюзного комитета (по согласованию);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.19. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.20. Ежегодно (в январе) стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.22. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии со ст.61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовой договор.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора. При введении новых систем оплаты труда и других изменений, а также возложение на работника дополнительных обязанностей, не связанных с его основной трудовой функцией, заключается дополнительное письменное соглашение, которое является приложением к трудовому договору.

2.5. В течение действия трудового договора работодатель полностью обеспечивает работников обусловленной трудовым договором работой. Он не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. До подписания трудового договора с работником работодатель знакомит его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения в учреждении.

2.7. Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников, предоставляет возможность по дополнительному профессиональному образованию по профилю педагогической деятельности за счет средств работодателя не реже чем один в три года.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации, а также сокращением численности или штата, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

2.9. Условие об испытании работника включать в трудовой договор только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме.

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

2.11. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об изменениях определенных сторонами условий трудового договора работника и о причинах, вызвавших необходимость изменений организационных или технологических условий труда (сокращение численности групп).

2.12. Выполнять условия заключенного с работником трудового договора.

2.13. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ (право на занятие педагогической деятельностью).

2.14. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы (ст. 56 ТК РФ).

2.15. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ)

2. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию) определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование (в разрезе специальностей).

3.3.2. Повышать подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для подготовки и дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187, 168 ТК РФ).

3.3.4. Содействовать работнику, желающему пройти подготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. По результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.8. При проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзной организации учреждения.

Стороны договорились:

- работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ);
- необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);
- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реализации, ликвидации учреждения.

Профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением предоставления социальных гарантий работникам учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;
- осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать документ учредителя, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ.

4.4. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденным председателям первичных и

территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года и другим категориям работников (ст. 261 ТК РФ). Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

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

4.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. *Стороны пришли к соглашению о том, что:*

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» (ст. 91. ТК РФ) (приложение № 1) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ (ст. 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст.259, 268 ТК РФ.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко», должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

5.7. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 371,372 ТК РФ) в соответствии со ст.105 ТК РФ.

5.8. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников возрасте до 18 лет, инвалидов устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

5.10. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не

должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.11. В летнее время (на период ремонта учреждения) сотрудники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. График работы сотрудников учреждения составляется с учетом мнения выборного профсоюзного комитета и утверждается приказом заведующего учреждения.

5.13. Для работников учреждения предоставлять отды в соответствии со ст.107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставлять два выходных дня в неделю: суббота, воскресение (ст. 111 ТК РФ).

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию) не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Работающим инвалидам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск — не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.95г. №181- ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации, ст.115 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется с учетом производственных возможностей по согласованию с профсоюзным комитетом предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу -1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;

- на похороны близких родственников - до 3 дней;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- другие случаи рассматриваются руководителем индивидуально.

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

5.17. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляется отпуск с сохранением заработной платы работнику – члену профсоюза по его письменному заявлению в следующем случае – работы в течение учебного года без листа нетрудоспособности – 1 календарный день.

5.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенными учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5. ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

5.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК РФ). Для этого направить работнику письменное уведомление об отзыве из отпуска, указав, что работник имеет право на отказ. О своем согласии работник должен написать в заявлении о согласии на отзыв из отпуска, указав в нем совместное решение с работодателем о времени использования оставшейся части отпуска. Подготовить приказ об отзыве из отпуска и под роспись ознакомить работника.

Стороны договорились:

Режим рабочего времени определяется: правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 1); графиком работы сотрудников (приложение № 9); условиями трудового договора и должностными инструкциями работников, и обязанностями, возлагаемые на них Уставом ДОУ.

Профсоюзная организация обязуется: осуществлять общественный контроль над соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основании Постановлений Правительства Республики Марий Эл, Администрации Новоторъяльского муниципального района.

6.1.1. Размер ставки заработной платы (оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе

отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе должностей, на повышающие коэффициенты.

6.2. В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01 сентября 2013 г.

6.3. Размер заработной платы работников исчисляется в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» (приложение № 2) и состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

6.4. На педагогических работников на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификационный список.

6.5. Положение о новой системе оплаты труда работников МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой ставки заработной платы (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются: 23 числа за первую половину текущего месяца и 8 числа за вторую половину предыдущего месяца (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Денежное содержание (денежные средства) выплачивается Работнику путем его перечисления на счет личной банковской карты по заявлению работника.

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

Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

Форма расчетного листа утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 3).

6.7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;

- оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ;

6.7.3. За совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7.4. За время простоя по вине работодателя, оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ);

6.7.5. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности

трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.7.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

6.7.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого,

регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7.8. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

6.7.9. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7.10. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ).

6.7.11. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением случаев, определенных частью четвертой ст. 219 ТК РФ), производить в повышенном размере на основе локального акта с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ: при вредных и (или) опасных условиях труда до 12% от тарифной ставки.

6.7.12. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работу, не входящую в круг обязанностей работника, на премирование работников.

6.7.13. Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющего обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора.

6.7.14. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

- принимать участие в работе комиссий по тарификации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат;
- участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов по оплате труда;
- осуществлять общественный контроль над соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (раздел 6 настоящего коллективного договора);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТКРФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.15 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать возмещение затрат по оплате ЖКУ согласно, закона Республики Марий Эл от 02 декабря 2004 г. № 48-З «О социальной поддержке некоторых категорий граждан по оплате жилищно-коммунальных услуг».

7.2.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.2.3. При повреждении здоровья (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок.

7.2.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работников сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.5. При направлении работника для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.2.6. Выплачивать выходное пособие работникам на основании статьи 178 ТК РФ.

7.2.7. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.2.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.11. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, другого лица, воспитывающего указанных детей без матери, с родителем (или законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех

лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ);

- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовоеувечье, профессиональное заболевание у данного работодателя.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

8.1. Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда, принимать соглашение по охране труда.
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в данной области.

8.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно производить расчет потребности в средствах на финансирование мероприятий по охране труда, провести переговоры по определению приоритетов и заключить соглашение по охране труда (приложение № 6) с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно- бытовых, а также мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц.

8.2.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда.

8.2.3. Возмещать расходы на погребение работника, умершего в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.2.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию), с последующей сертификацией.

В состав комиссии по охране труда, аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета.

8.2.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и

инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда по графику.

8.2.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.2.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 8).

8.2.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

8.2.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.2.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (с. 220 ТК РФ).

8.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227, 228.1, 229, 230, 230.1, 231).

8.2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.2.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию) (ст. 212 ТК РФ).

8.2.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.15. Совместно с профсоюзным комитетом обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий

для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно – общественный контроль, не реже одного раза в квартал.

8.2.16. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.17. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию уполномоченных по охране труда или профсоюзного комитета.

8.2.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.2.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листков, лечение и отдых.

8.2.21. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.2.22. Представлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.2.23. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников, а также уполномоченных лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда в рабочее время с сохранением за ними среднего заработка.

8.2.24. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных

настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные и (или) опасные условия труда.

8.2.25. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или)

8.2.26. Работодатель имеет право:

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;

вести электронный документооборот в области охраны труда; предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации). (статья 214 ФЗ).

8.3. Работники обязуются выполнять предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда требования в области охраны труда, в том числе: соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произшедшем на производстве, или

об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.4. На основании отчета Федерального бюджетного учреждения "Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Республике Марий Эл" (регистрационный № 105 от 10.09.2015) о проведении специальной оценки условий труда от 27.12.2018, заключения эксперта по результатам идентификации № 407 от 08.10.2018. По результатам проведения специальной оценки условий труда на 31 рабочих местах, на которых занят 31 работник, установлены классы (подклассы) условий труда (указаны в Картах специальной оценки условий труда для конкретного рабочего места от 31.10.2018 и в Сводной ведомости результатов проведения специальной оценки условий труда от 27.12.2018).

Учитывая установленные классы (подклассы) условий труда, разработан Перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда как приложение к специальной оценке условий труда.

8.5. Организовывать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПНДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ:

информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;

включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СГИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

включение вопросов профилактики ВИЧ/СПНДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда;

недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

8.6. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их

уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за

ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются статья 216 ФЗ).

8.7. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, времяостоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшиими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения

трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

8.8. Право работника на получение информации об условиях и охране труда

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8.9. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание
Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ О профсоюзах, другими законодательными актами и настоящим коллективным договором – работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права членов профсоюзной организации, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ О профсоюзах, другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных

законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

9.6. В случае, если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. За работу в интересах коллектива во внебиржевое время за счет средств учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профсоюзного комитета в размере 1000 рублей (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.9. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

9.10. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Членов профсоюзного комитета включать в состав Советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических

работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. С учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- условия оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графика рабочего времени (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.14. Предоставлять председателю профсоюзного комитета или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16. Предоставлять возможность профсоюзному комитету, членам комиссий, профсоюзовым инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устраниении выявленных нарушений.

9.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

9.18. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

X. Обязательства профсоюзного комитета.

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 ФЗ О профсоюзах и ст. 29, 30 ТК РФ.

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

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ О профсоюзах), соблюдения законодательства о труде.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;

10.6. Совместно с представителем работодателя, заведующего учреждения, создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

10.7. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.9. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

10.10. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзного комитета в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.11. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюзного комитета учреждения.

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюзного комитета в случаях смерти близких людей, рождении детей, юбилеев.

10.13. Организовывать учебу профсоюзного актива.

10.14. Совместно с руководителем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.

10.15. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.16. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работниками пособий по обязательному страхованию.

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

10.18. Участвовать в работе комиссий учреждений по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.19. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.20. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.22. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.23. Оказывать материальную помощь членам профсоюзного комитета в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти ближайших родственников, при серьёзных материальных затруднениях.

10.24. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.25. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.26. Ежегодно информировать членов профсоюзного комитета о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.27. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюзного комитета о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.28. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленических решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.29. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ).

10.30. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

10.31. Ежегодно проводить смотр – конкурс состояния охраны труда.

10.32. Осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергвшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

11.9. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3-6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.11. Изменение и дополнение коллективный договор производится в порядке, установленном до его заключения. При необходимости приведения Положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, и иными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о новой системе оплаты труда работников МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко».
3. Форма расчетного листка.
4. Перечень профессий работников, которым производится дополнительная оплата за ночные времена.

5. Дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования при проведении аттестации.
6. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на оплату в повышенном размере.
7. Соглашение по охране труда.
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
10. График работы сотрудников учреждения.
11. График подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования.
12. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
13. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года.
14. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива 30 сентября 2025 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
от «30» сентября 2025г.

СОГЛАСОВАНО:
с профсоюзным комитетом
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад
«Солнышко»
Протокол № 1 от «30» 09 2025 г.
Председатель профсоюзного комитета


УТВЕРЖДЕНО:
Приказом от «30» сентября 2025 г. № 22
Заведующий
МБДОУ «Новоторгояльский детский сад
«Солнышко»

Лошакова Г.Н.



Правила

внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия: дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение

правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

профсоюзный комитет - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

рабочник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

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

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, 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;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения не более шести месяцев.

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и гл.5 Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (в ред. ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (в ред. ФЗ от 01.04.2019 № 48-ФЗ);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации при наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (в ред. ФЗ от 02.07.2013 № 185-ФЗ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующими основаниям, выданную в порядке и форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ФЗ от 23.12.2010 №387-ФЗ);
- справку о том, что является или не является либо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию (ФЗ от 13.07.2015 № 230-ФЗ).

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

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.1.11. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка, за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка не оформляется.

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано

предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

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

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

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

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

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп и др.).

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

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

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

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

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

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

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

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

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

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

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

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

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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

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

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

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

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

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным

федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

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

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

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

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

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

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

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

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

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

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

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

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

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

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

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

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

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

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

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся в рамках лицензии;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права воспитанников, отлеживать режим посещения учреждения, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

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

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. на участие в создании объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.5.9. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

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

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам оплату за труд в соответствии со штатным расписанием;

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

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

3.6.11. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.6.12. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

3.6.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

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

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

3.6.18. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.19. создавать условия для подготовки и профессионального образования работников;

3.6.20. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.21. выполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации, в т.ч. законодательством о специальной оценке условий труда.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

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

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения

его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработка не получен в результате:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:
изменять по своему усмотрению сетку занятий, режим дня;
отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:
курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

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

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

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

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

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

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

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

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

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (переработка ввиду болезни, командировки коллег);

4.1.5. Режим работы руководителя образовательного учреждения, определяется в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.1.7. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий, завхоз.

4.1.8. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга

(супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.1.9. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ). Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий: воспитатели, сторожа (График рабочего времени – приложение №10)

4.1.10. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.11. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.12. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.13. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя.

4.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни;

отпуска.

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

Для педагогических работников, младших воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

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

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

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

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и Уставом образовательного учреждения, Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

временной нетрудоспособности работника;

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

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

4.3.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ в ред. от ФЗ № 34-ФЗ от 09.03.2021).

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

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

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

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

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

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

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

4.3.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

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

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

4.4. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка. Пенсионеры и предпенсионеры имеют право проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании заявления. При этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Сотрудник предоставляет письменное заявление не позднее, чем за неделю до освобождения от работы. Согласованный день работодатель фиксирует в приказе.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: Благодарность, Почетная грамота, звание «Лучший по профессии».

5.2. Работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него

трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание; выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

- a) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

- c) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- d) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- e) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- f) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- g) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- h) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

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

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

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

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

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

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, выполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если

работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

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

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

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

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МБДОУ
Новоторъяльский детский
сад «Солнышко»
Л.А. Федяева

30.09.2025 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ
«Новоторъяльский детский
сад «Солнышко»

Г.Н. Лошакова
30.09.2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»

I. Общие положения

1. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» (далее - учреждение).

Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район» от 27 августа 2012 г. № 506 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район», постановлением администрации Новоторъяльского муниципального района от 30 декабря 2019 года № 461 «О внесении изменений в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район», постановлением Правительства Республики Марий Эл от 12 сентября 2020 г. № 356 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл», постановлением администрации Новоторъяльского муниципального района от 28 октября 2021 года № 466 «О внесении изменений в постановление администрации Новоторъяльского муниципального района от 18.10.2021г. № 442 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Новоторъяльского муниципального района.

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, муниципальными правовыми актами Новоторъяльского муниципального района и настоящим Положением. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработка плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не

продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и применяется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Новоторъяльского муниципального района.

Фонд оплаты труда бюджетного учреждения формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников учреждения состоит из: ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в

соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, по состоянию на 01 сентября 2013 года.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	2	3
	Младший воспитатель	4643,00

12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	2	3
1	Музыкальный руководитель	9073,00
2	Воспитатель	10469,00
3	Старший воспитатель	10931,00

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1. Наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2. Наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

13.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1. Уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	4399,00
2 разряд	4712,00
3 разряд	4867,00
4 разряд	5184,00
5 разряд	5496,00
6 разряд	5810,00
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	6593,00

15. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12-15 настоящего Положения:

15.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

15.2 Профессиональная квалифицированная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	2	3
1	Заведующий складом Заведующий хозяйством	6279,00

15.3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренипедагогам - 1,2.

Компенсационные выплаты

16. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятym на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 16 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего Положения с учетом абзаца 3 пункта 11 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), который применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл, муниципальными правовыми актами Новоторъяльского муниципального района содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

18. Выплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со

ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждений в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за особо тяжелые и особо вредные условия труда.

Руководители учреждения проводят специальную оценку рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте.

19. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

19.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется учреждением в локальном нормативном акте.

19.2. 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 и 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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.

19.3. 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 их 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.

19.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором.

20. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

21. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

22. Доплата водителю автобуса из расчета 7000 рублей за фактически отработанное время, за обслуживание автомобильного транспорта сверх минимального размера оплаты труда (Постановление Правительства Республики Марий Эл от 30.11.2022г. № 497).

Стимулирующие выплаты

22. К стимулирующим выплатам относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

23. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

24. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, занимающим должности доцента и профессора, а также работникам, которым присвоена ученая степень*, почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

25. За наличие ученой степени:

кандидат наук - до 3000,00 рублей,

доктор наук - до 7000,00 рублей.

*Максимальный размер надбавки устанавливается в размерах, предусмотренных пунктом 5 статьи 30 Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

26. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2000,00 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1500,00 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1000,00 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

27. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - до 500,00 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

28. Надбавка за стаж работы устанавливается:

28.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

28.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения)

трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

28.3. Надбавки, указанные в пунктах 25,26 и подпункте 28.1 пункта 28 выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

29. Премии по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

30. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

31. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

32. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Отдела образования администрации Новоторъяльского муниципального района (далее – Отдел образования).

33. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

34. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методического и учебно-методического кабинета Отдела образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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 его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

35. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методического и учебно-методического кабинета Отдела образования): профессор, доктор наук - 0,06; доцент, кандидат наук - 0,04; лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

36. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

39. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

40. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Отделом образования.

41. Отдел образования может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными Отделом образования администрации Новоторъяльского муниципального района, премии за выполнение особых важных и сложных заданий, и выплачивать материальную помощь в пределах бюджетных ассигнований учреждения на соответствующий финансовый год. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается Отделом образования администрации Новоторъяльского муниципального района в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

44. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Отделом образования администрации Новоторъяльского муниципального района.

45. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Отделом образования администрации Новоторъяльского муниципального района.

Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» обсуждено и одобрено на общем собрании трудового коллектива.

Протокол от 30.09. 2025 года № 1.

Приложение № 1
к Положению о новой системе
оплаты труда работников МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад
«Солнышко» от 25.09. 2025 г.

П О Р Я Д О К
определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, служебные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного 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 и в период этой работы, Отдел образования, в подчинении которого находятся (находились) образовательные учреждения, может принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются без всяких условий и ограничений:

3.1. 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 - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

4. 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:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1. пункта 3 настоящего Порядка.

4.2. 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); в 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.

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, 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 учреждений;

педагогам-психологам; методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

8. 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 образования.

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

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

Приложение № 2
к Положению о новой системе
оплаты труда работников МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад
«Солнышко» от 30.09. 2025 г.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
деятельности МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» и
порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

I. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район»

1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район» (далее - учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников учреждения, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4
Общее образование			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2.	Наличие сетевых форм организаций образовательных программ	за каждый оформленный договор	10
3.	Количество дошкольных групп в учреждении	за каждую группу	10
4.	Наличие подготовительного отделения, «школы будущего первоклассника»	за каждую группу	5
5.	Количество обучающихся	за каждого	0,2

	(воспитанников) в учреждении, имеющем интернат, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	обучающегося (воспитанника)	
6.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
7.	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
8.	Наличие групп продленного дня в учреждении	за наличие групп	10
9.	Количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	Количество педагогических работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	1 0,1 0,2
11.	Количество студентов-практикантов	за каждого студента	0,3
12.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого специалиста	0,5
13.	Наличие в учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5

14.	Наличие оборудованного медицинского кабинета,	за каждую единицу	10
	оздоровительно-восстановительного центра		
15.	Наличие интерната (общежития)	за каждую единицу	15
16.	Наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3
17.	Наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждую единицу	15
18.	Наличие стационарных загородных объектов (лагерей, баз отдыха), находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	20
19.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых учреждением	за каждую единицу	10
20.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	менее 2 млн. рублей свыше 2 млн. рублей	15 30
21.	Организация транспортного обеспечения обучающихся к месту обучения и обратно	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
22.	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	статус федерального уровня статус республиканского уровня	20 10
23.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных/дополнительных образовательных программ	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
24.	Наличие библиотеки с доступом к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	за каждую единицу	5

25.	Наличие коллегиальных органов управления учреждением	за наличие коллегиальных органов управления	5
26.	Участие в мероприятиях	за каждое мероприятие	3

	независимой системы оценки качества деятельности учреждения	мероприятие	
27.	Количество групповых коррекционных занятий в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	за каждое занятие	0,2
28.	Количество индивидуальных коррекционных занятий в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	за каждое занятие	0,1
29.	Доля детей в общем количестве обучающихся в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, проходящих трудовую практику	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
30.	Апробация (реализация) проектов по заданию Министерства образования и науки Республики Марий Эл	за каждый проект	15

Дополнительное образование детей

1.	Сохранность контингента обучающихся	90 - 100 процентов 60 - 80 процентов до 60 процентов	20 10 5
2.	Наличие сетевых форм организаций образовательных программ	за каждый оформленный договор	0,5

3.	Количество молодых специалистов со стажем работы от одного года до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого молодого специалиста	1
4.	Количество педагогических работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	0,5 1 2
5.	Количество призовых мест по итогам участия учреждения, педагогов, обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях международного, федерального, республиканского уровней	международные соревнования: призовое место/за участие всероссийские соревнования: призовое место/за участие региональные соревнования: призовое место/за участие	7/0,5 4/0,3 2/0,1
6.	Наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3
7.	Наличие на балансе учреждения зданий, используемых для организации образовательного процесса	основное здание/помещение	20/10
8.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	за каждого обучающегося	1

9.	Количество образовательных программ, реализуемых учреждением	за каждую образовательную программу	5
10.	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий международного, федерального, республиканского уровней, в том числе в области повышения квалификации педагогических работников	за каждое международное, федеральное мероприятие за каждое региональное мероприятие	7 3
11.	Наличие инновационной площадки	статуса площадки	статус федерального уровня
	(экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)		10
12.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха), находящихся на балансе образовательного учреждения, лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых учреждением	наличие загородных объектов организация лагерей дневного пребывания, профильных лагерей, смен	20 5
13.	Наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских, гаражей	за каждую единицу	3
14.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося	1
15.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	свыше 2 млн. рублей менее 2 млн. рублей 1 млн. рублей менее 500 тыс. рублей	30 15 10 5
16.	Наличие коллегиальных органов управления образовательным учреждением	за наличие коллегиальных органов	5

17.	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности учреждения (анкетирование, социологические опросы, мониторинги и т.д.)	за каждое мероприятие	3
18.	Количество детей, охваченных дополнительными образовательными программами	за каждого обучающегося 5 в - 7 лет 7 - 13 лет 13 - 18 лет	0,3 0,1 0,5

Профессиональное образование

1.	Количество обучающихся на очном отделении образовательного учреждения	за каждого обучающегося	0,2
2.	Количество обучающихся на заочном отделении учреждения	за каждого обучающегося	0,05
3.	Количество обучающихся по основным профессиональным программам, реализуемым на базе учреждения	за каждого обучающегося	0,1

	основным профессиональным программам, реализуемым на базе учреждения	обучающегося	
4.	Количество обучающихся, проживающих в общежитии, находящемся на балансе учреждения	за каждого обучающегося	0,2
5.	Количество обучающихся в учреждении, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося	0,3
6.	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам	за каждого обучающегося	0,1
7.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося	0,5
8.	Количество педагогических работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника,	1 0,1

		имеющего первую квалификационную дополнительно за 0,2 каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	
9.	Количество молодых специалистов	за каждого специалиста	0,5
10.	Наличие в учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5
11.	Наличие оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра	за каждую единицу	10
12.	Наличие филиалов	до 50 обучающихся свыше 50 обучающихся	10 15
13.	Наличие общежития, столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие учебного хозяйства, подсобного хозяйства, фермы	за каждый вид	15
15.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3
16.	Наличие на базе учреждения ресурсного центра, учебного полигона, учебного центра профессиональных квалификаций	за каждую единицу	20
17.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	менее 3 млн. рублей свыше 3 млн. рублей	15 30
18.	Наличие статуса инновационной площадки	статус федерального уровня статус республиканского уровня	20 10
19.	Количество основных образовательных программ	за каждую программу	2

20.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных или дополнительных образовательных программ	за каждую образовательную программу	0,1
21.	Наличие коллегиальных органов управления учреждением	за наличие коллегиальных органов управления	5
22.	Наличие библиотеки с доступом к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	за каждую единицу	5
23.	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности учреждения	за каждое мероприятие	3
24.	Наличие победителей всероссийских, республиканских смотров, конкурсов, соревнований	за каждый вид	5

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV
Свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Отделом образования администрации Новоторъяльского муниципального района (далее – Отдел образования) с учетом общего количества баллов по показателям на основании документов, подтверждающих соответствующий объем деятельности учреждения.

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

5. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования за каждый из данных дополнительных показателей до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

7. За руководителями, учреждения которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению о новой системе
оплаты труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Новоторъяльский детский
сад «Солнышко» от 30.09. 2025 г.

Положение
о распределении стимулирующих выплат
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки.

1.2. Положение о распределении стимулирующих выплат разрабатывается заведующим учреждения с комиссией о распределении стимулирующих выплат МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко», обсуждается, корректируется на общем собрании трудового коллектива.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

2. Условия премирования.

2.1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

На основе формализованных показателей и критерииев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями

Наимен. должн.	Основание для премирования	Размер выплат
воспитатели	I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. 1.1. Уровень развития воспитанников по результатам мониторинга реализации «Программы воспитания и обучения детей дошкольного возраста». 1.2. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития по сравнению с предыдущим периодом. 1.3. Снижение уровня заболеваемости в сравнении со средним уровнем по учреждению, высокая посещаемость. 1.4. Организация предметно-пространственной среды в группах:	До 30% До 20% До 15% До 10%

	<ul style="list-style-type: none"> • Регулярность ее обновления; • Использование новых технологий и собственных наработок. <p>1.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне района -получение призового места</p> <p>1.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне Республики Марий Эл - получение призового места</p> <p>1.7. Обобщение и распространение опыта педагогической работы (методические объединения, семинары, онлайн-семинары, совещания, конференции, печатные издания, средства массовой информации).</p> <p>1.8.Участие детей в конкурсах, смотрах, фестивалях детского творчества онлайн на уровне района Республики Марий Эл</p> <p>II. Выплаты за качество выполняемых работ.</p> <p>2.1. Регулярность повышения профессионального уровня, введение в воспитательно-образовательный процесс современных технологий и методик.</p> <p>2.2. Своевременное и качественное оформление и ведение документации (ведение табеля посещаемости воспитанников, утреннего фильтра. план работы с семьей, план по самообразованию, план проектной деятельности, написание протоколов и др.)</p> <p>2.3. Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.</p> <p>2.4. Непосредственное участие в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p> <p>2.5. Кружковая работа с детьми.</p>	До 15% До 20% До 30% До 50% До 20% До 10% До 20% До 10% До 15% До 20% До 10% До 10%
старши й воспита тель	<p>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>1.1. Высокий уровень методической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обновление содержания методического кабинета; • эффективность работы с кадрами (итоги аттестации, повышение квалификации, участие в районных и республиканских мероприятиях); • уровень оформления методической документации (годовой план, Программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и др.). <p>1.2. Высокий уровень организации, регулярности и эффективности контроля, мониторинга воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>1.3. Внедрение в воспитательно-образовательный процесс информационных технологий.</p>	До 20% До 20% До 30%

	<p>1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне района; -получение призового места</p> <p>1.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне Республики Марий Эл - получение призового места</p> <p>1.6.Обобщение и распространение опыта педагогической работы (методические объединения, семинары, онлайн-семинары, совещания, конференции, печатные издания, средства массовой информации).</p> <p>1.7.Участие детей в конкурсах, смотрах, фестивалях детского творчества на уровне района Республики Марий Эл</p> <p>1.8. За регулярное обновление сайта.</p> <p>1.9. За работу в программах: «Сетевой город», «Е-услуги. Образование», Электронная очередь, Мониторинг системы образования РМЭ, ФИРО, Навигатор дополнительного образования РМЭ и др.</p> <p>11.Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>2.1.Непосредственное участие в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p> <p>2.2.Регулярный контроль за охраной труда в учреждении.</p> <p>2.3.Качественное и своевременное ведение документации учебно-воспитательного процесса учреждения, ведение делопроизводства</p>	До 15% До 20% До 30% До 50% До 20% До 10% До 20% До 20% До 20%
Музыкальный руководитель	<p>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>Инновационная деятельность в учреждении и реализация новых педагогических технологий.</p> <p>1.2. Участие детей: в районных смотрах и конкурсах, в республиканских мероприятиях</p> <p>1.3.Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне района; -получение призового места</p> <p>1.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне Республики Марий Эл - получение призового места</p> <p>1.5. Обобщение и распространение опыта педагогической работы (методические объединения, семинары, онлайн-семинары, совещания, конференции, печатные издания, средства массовой информации).</p> <p>II. Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>2.1. Непосредственное участие в поддержание благоприятного</p>	До 20% До 10% До 20% До 10% До 30% До 30% До 50% До 20% До 10%

	<p>микроклимата в коллективе.</p> <p>2.2. Своевременное и качественное оформление и ведение документации (план работы с семьей, план кружковой работы, план по самообразованию., план проектной деятельности и др.)</p> <p>2.3. Кружковая работа с детьми</p>	До 15%
младши й воспита тель	<p>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>1.1. Снижение уровня заболеваемости в сравнении со средним уровнем по учреждению, высокая посещаемость.</p> <p>1.2. Работа с детьми в воспитательно-образовательном процессе в течение дня.</p> <p>II. Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>2.1. Непосредственное участие в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p> <p>2.2. Уровень культуры обслуживания воспитанников, отсутствие жалоб со стороны родителей.</p> <p>2.3. Участие в общих мероприятиях учреждения.</p>	До 15%
повар	<p>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>1.1. Расширение зоны обслуживания, высокое качество приготовления блюд.</p> <p>1.2. Ответственность за общее состояние работы пищеблока в целом, своевременность и качество приготовления блюд, безаварийность и порядок.</p> <p>II. Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>2.1. Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с должностными инструкциями.</p> <p>2.2. Участие в общих мероприятиях учреждения.</p> <p>2.3. Непосредственное участие в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p>	До 20%
кухонн ый рабочий	<p>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>1.1. Расширение зоны обслуживания</p>	До 20%

	<p>1.2.Образцовое содержание уборочного и иного инвентаря.</p> <p>II.Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>2.1. Непосредственное участие в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p>	До 15%
		До 10%
заведую щий хозяйством	<p>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>1.1.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения.</p> <p>1.2.Обеспечение моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с СанПиН.</p> <p>II.Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>2.1. 2.1.</p> <p>2.1.Непосредственное участие в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p> <p>2.2.Обеспечение текущих и плановых ремонтных работ, безаварийность работы учреждения.</p>	<p>До 30%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p>
машинист по стирке белья	<p>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>1.1. Расширение зоны обслуживания.</p> <p>II.Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>2.1.Образцовое содержание рабочего места, технологического оборудования.</p>	<p>До 20%</p> <p>До 15%</p>
рабочий по обслуживанию здания	<p>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>1.1.Расширение зоны обслуживания.</p> <p>1.2.Оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок.</p> <p>II.Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>2.1.Образцовое содержание рабочего места, тепловых узлов, электрощитовой.</p>	<p>До 20%</p> <p>До 15%</p> <p>До 15%</p>
сторож	<p>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>1.1. Расширение зоны обслуживания.</p> <p>II.Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>2.1.Образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря</p>	<p>До 20%</p> <p>До 10%</p>

2.2. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются заведующим учреждения совместно с комиссией о распределении стимулирующих выплат с обязательным оформлением протокола заседания комиссии и приказа заведующего учреждения.

2.3. Заведующий и комиссия о распределении стимулирующих выплат обеспечивает гласность в вопросах стимулирующих выплат для сотрудников образовательного учреждения.

2.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или за год.

2.5. Размеры всех стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

2.6. Заведующий учреждения представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для премирования.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплаты или ее лишение.

3.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка до 50%.

3.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима до 100%.

3.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности до 100%.

3.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей до 100%.

3.5. Детский травматизм по вине работника до 100%.

3.6. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима или режима питания до 50%.

3.7. Отсутствие качественной и своевременной документации учебно- воспитательного процесса до 50%.

Утверждено:
приказом заведующего МБДОУ «Новоторъяльский
детский сад «Солнышко» от «30» сентября 2025г. №22

ФОРМА
расчетного листа по заработной плате
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»

Расчетный листок

Сотрудник:	Подразделение:			
Табельный номер:	Должность:			
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма
1. Начислено				
Оплата по окладу				
Всего начислено				Всего удержано
3. Доходы в неденежной	форме			4. Выплачено
Всего доходов в неденежной форме				Всего выплачено
Долг за предприятием на начало				Долг за предприятием на конец месяца

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к коллективному договору
МБДОУ «Новоторъяльский детский
сад «Солнышко»
от «30» сентября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад
«Солнышко»

Протокол № 1 от «30» 09 2025 г.
Председатель профсоюзного комитета
Федяева Л.А.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от «30» сентября 2025 г. № 22
Заведующий

Лошакова Г.Н.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников, которым производится дополнительная оплата
труда за работу в ночные времена

№ п/п	Наименование профессий	Размер доплат в % к тарифной ставке
1.	Сторож	35

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

УТВЕРЖДАЮ

затврджающий МБДОУ

«Новоторъяльский детский

сад «Солнышко»

Г.Н. Лошакова

30.09.2025 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МБДОУ
Новоторъяльский детский
сад «Солнышко»

Л.А. Федяева
30.09.2025 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,
представляемые работникам образования при проведении аттестации

I. Работодатель:

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или вторую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших испытание на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается;

рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на педагогическую должность лица, не имеющее специальной подготовки или опыта работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью;

испоменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

аттестацию на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории работников, являющихся членами профсоюза, и работников, делегировавших полномочия первичной и районной организациям в установленном законом порядке представлять их интересы в трудовых и связанных с трудом отношениях с работодателем, проводит с представителями профсоюза в порядке и на условиях, установленных нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором;

обеспечивает подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

уважает значимость работы в должности председателя профсоюзной организации, в составе выборного профсоюзного органа и учитывает это при приеме на работу педагогических работников;

занят педагогического работника на курсы повышения квалификации (обучение) в случае его признания в результате аттестации по требованию работодателя не соответствующим занимаемой должности, а предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

1.2. В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также из учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с установленным порядком;
- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности, учебные программы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог – организатор; педагог дополнительного образования; старший вожатый; учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
учитель	методист
методист	учитель
педагог – психолог	воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель

старший воспитатель	воспитатель; педагог дополнительного образования
воспитатель	старший воспитатель; педагог дополнительного образования
методист	старший методист
старший методист	методист
инструктор – методист	старший инструктор – методист
старший инструктор – методист	инструктор – методист
преподаватель – организатор основ жизнедеятельности, безопасность, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер – преподаватель
учитель – дефектолог; учитель – логопед	учитель – логопед; учитель – дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности)
учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения	преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель;
преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель;	учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения

концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения;
	преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения; преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения; преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	концертмейстер
старший преподаватель; тренер – преподаватель	тренер – учитель; преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
учитель; преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре	старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы дополнениями и изменениями настоящего коллективного договора.

Оплата труда в соответствии с данным пунктом осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в течение срока действия имеющейся квалификационной категории.

1.3. Производит оплату труда педагогическим работникам с учётом ранее имеющейся квалификационной категории сроком не более двух лет, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

- выход на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более);
- выход на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- выход на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- нахождение в длительной командировке по работе за рубежом или в российских образовательных учреждениях;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения, уходом на пенсию или сокращением учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- вынужденный переход на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;
- выход на работу после окончания службы в рядах Вооружённых Сил Российской Федерации;
- истечение срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее трёх лет – оплата труда в этом случае производится по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;
- награждение государственными наградами, ведомственными наградами Российской Федерации, Почётной грамотой Правительства Республики Марий Эл, Благодарностью Главы Республики Марий Эл, Почётной грамотой Государственного собрания Республики Марий Эл;
- выполнение педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательного учреждения или ликвидации (реорганизации) образовательного учреждения – оплата труда в таком случае осуществляется с учётом имеющейся квалификационной

категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- присвоение учёной степени кандидата наук или доктора наук;
- завоевание первого места в республиканских, районных конкурсах профессионального мастерства;
- подготовка победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников (региональный и федеральный этапы);
- наличие 30 – летнего педагогического стажа;
- членство в республиканской аттестационной комиссии;
- окончание срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечение срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания).

1.4. По согласованию с выборным профсоюзовым органом первичной профсоюзной организации устанавливается на 2 года оплата труда по высшей категории работникам органов управления образованием при переходе на педагогическую работу в образовательное учреждение, если стаж работы в органе управления образованием составлял не менее пяти лет.

1.5. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

1.6. Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год окончания действия установленной квалификационной категории и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда с учётом ранее имеющейся квалификационной категории.

1.7. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после его окончания, имеют право на продление оплаты труда с учётом ранее имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

1.8. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», но прошедшие хотя бы однажды процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности либо

заявленной квалификационной категории, могут претендовать на установление квалификационной категории в соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников.

2. Оплата труда в вышеперечисленных случаях по заявлению работника устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3. Педагогический работник имеет право подать заявление на прохождение аттестации для установления квалификационной категории без согласования с работодателем.

4. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности:

- при наличии государственных наград, почётных званий, ведомственных знаков отличия и иных поощрений, полученных за достижения в педагогической деятельности (независимо от срока их получения);
- при положительных результатах по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- победители профессиональных конкурсов, проводимых на уровне Российской Федерации и Республики Марий Эл.

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения, согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации. Необходимым условием при этом является выполнение требований, изложенных в пунктах 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

6. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

7. По соглашению между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой

должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

- при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также при необходимости ухода за больным близким родственником в период, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;
- в случае окончания срока действия имевшейся у работника квалификационной категории в период длительной командировки, длительного отпуска;
- в случае перевода (перехода) работника в год очередной аттестации из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность по причине сокращения штатной численности, реорганизации, ликвидации образовательного учреждения.

8. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

9. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МБДОУ
«Новоторъяльский детский
сад «Солнышко»
Л.А. Федяева
30.09.2025 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ №6
УТВЕРЖДАЮ
заведующий МБДОУ
«Новоторъяльский детский
сад «Солнышко»
Г.Н. Лошакова
30.09.2025 г.



**Перечень
Профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в
которых дает право на оплату в повышенном размере**

№	Наименование профессий	Численность	Размер доплат в % к тарифной ставке
1.	Младший воспитатель	6	12
2.	Повар	2	12
3.	Машинист по стирке белья	1	12
4.	Кухонный рабочий	1	12

1. Администрация дошкольного учреждения берет на себя обязательство по полному обеспечению условий труда для работников учреждения в соответствии с действующими нормативами труда, разработанными группой Ковалевым Г.Ф. и Новожиловым А.А. в целях минимизации профессиональных рисков, связанных с производственным процессом.

2. Администрация дошкольного учреждения берет на себя обязательство по полному обеспечению условий труда для работников учреждения в соответствии с действующими нормативами труда, разработанными группой Ковалевым Г.Ф. и Новожиловым А.А. в целях минимизации профессиональных рисков, связанных с производственным процессом.

3. Администрация берет на себя обязательства по проверке исполнения мероприятий по ОТ не реже 2-х раз в год.

4. Администрация дошкольного учреждения в течение года контролирует выполнение мероприятий.

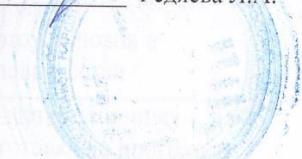
Содержание мероприятий	Срок исполнения	Отвественный за выполнение мероприятия	Расходы в руб.	Эффект от выполнения
1. Принятие плана мероприятий по профилактике профессиональных рисков в производстве и труде. 2. Проведение инструктажа по охране труда. 3. Проверка состояния производственного контроля и техники безопасности.	Каждый год.	Ответственный по ОТ и руководитель производственного подразделения.		

ПРИЛОЖЕНИЕ №7

к коллективному договору между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» на 2025 - 2028 гг.

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад
«Солнышко»
Протокол № 1 от «30» 09 2025 г.
Председатель профсоюзного комитета
Р.А. Федяева Л.А.



Соглашение по охране труда
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» на 2025 год

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от «30» сентября 2025 г. № 22
Заведующий

МБДОУ «Новоторъяльский детский сад
«Солнышко»



Лошакова Г.Н.

1. Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» в лице заведующего Лошаковой Галины Николаевны, действующего на основании Устава, и профсоюзная организация в лице председателя профкома Анисимовой Ирины Николаевны, действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

2. Администрация образовательного учреждения берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым Кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в пределах финансирования учреждения.

3. Профсоюзный комитет берёт на себя обязательства по проверке выполнения Соглашения по ОТ не менее 2-х раз в год.

4. Администрация образовательного учреждения в течение года обязуется выполнять следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок исполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Расходы в руб	Ожидаемая социальная эффективность (кол-во работающих, которым улучшены условия труда)
----------	------------------------	-----------------	---	---------------	--

1. Организационные мероприятия

1.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	в течение года	Заведующий, Ответственный по ОТ., заведующий хозяйством	-	30 чел.
----	---	----------------	--	---	---------

2.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - ответственных за охрану труда в МДОУ; - сотрудников МДОУ.	Сентябрь	Заведующий Ответственный по ОТ	6000,00	3 чел. 30 чел.
3.	Предаттестационная подготовка управленческого персонала и специалистов, работников из числа оперативного и оперативно-ремонтного персонала организаций, занятых эксплуатацией тепловых энергоустановок и тепловых сетей	март	Заведующий, ответственный	6000,00	2 чел.
4.	Предаттестационная подготовка по программе «Энергетическая безопасность»	март	Заведующий, ответственный по ОТ	9000,00	3 чел.
5.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала МБДОУ: прачка, повара.	по графику	Заведующий, ответственный по ОТ	-	5чел.
6.	Проведение инструктажей по охране труда	2 раза в год и по мере необходимости	ответственный по ОТ	-	35 чел.

2. Технические мероприятия

1.	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети, заземления оборудования	1 раз в 3 год	Заведующий,	20000,00	35 чел.
2.	Испытание защитных средств, ручного изолирующего инструмента, указателей напряжения	2 раза в год	Заведующий	3000,00	2 чел.
3.	Технической обслуживание системы	1 раз в месяц	Заведующий		35 чел.

4.	Техническое обслуживание и ремонт автоматических установок пожаротушения, дымоудаления, охранной, пожарной и охранно-пожарной сигнализации	1 раз в месяц	Заведующий,	20000,00	35 чел.
5.	Вывоз бытовых отходов	1 раз в неделю	заведующий хозяйством	32000,00	35чел.
6.	Проверка работоспособности систем вентиляции	июнь	заведующий хозяйством	2000,00	35 чел.
7.	Промывка и опрессовка отопительной системы	июнь	Заведующий, заведующий хозяйством	46000,00	35 чел.
8.	Ревизия сантехнического оборудования	в течение года	Заведующий, заведующий хозяйством	-	35 чел.
9.	Ревизия технологического оборудования	январь, июль	Заведующий, ответственный по ОТ, рабочий по обслуживанию здания	-	35 чел.
10.	Проведение общего технического осмотра здания и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	апрель октябрь	Заведующий Ответственный по ОТ., заведующий хозяйством	-	35чел.
11.	Проведение работ по поверке(калибровке) средств измерений и аттестация испытательного оборудования	Апрель, май	Заведующий, заведующий хозяйством	10000,00	2 чел.
12.	Провести косметический ремонт групп и помещений МБДОУ	июль	Младшие воспитатели групп	50000,00	35 чел.
13.	Провести косметический ремонт пищеблока и прачечной	Июнь-июль	Завхоз	8000,00	5 чел.
14.	Провести косметический ремонт общественных помещений (коридоров, холлов)	Июнь-июль	Завхоз	10000,00	35 чел.
15.	Приобретение и замена ламп освещения	По мере необходимости	Завхоз	5000,00	35 чел.
16.	Утилизация люминесцентных ламп	декабрь	Завхоз	800,00	35 чел.

17.	Контроль за состоянием систем тепло-водо-снабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Постоянно	Завхоз	18000,00	35 чел.
18.					
19.	Замена моечных ванн в группах	По мере необходимости	Заведующий МДОУ, заведующий хозяйством	23000,00	5 чел.
20.	Замена водонагревателя в группах	По мере необходимости	Заведующий МБДОУ, заведующий хозяйством	28000,00	5 чел.
21.	Заделывание швов линолеума в группе и музыкальном зале	По мере необходимости	Заведующий МБДОУ, заведующий хозяйством	12000	8 чел.
22.	Замена батареи в группе	По мере необходимости	Заведующий МБДОУ, заведующий хозяйством	30000	3 чел.

3. Лечебно-профилактические мероприятия

1.	Проведение периодических медицинских осмотров	1 раз в год (август)	Заведующий, медсестра	130000,00	35чел.
2.	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программам гигиенического обучения персонала	июль	Заведующий, медсестра	33000,00	29 чел.
3.	Проведение вакцинации и профилактических прививок	По графику	медсестра	-	35 чел.
4.	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока, подсобных помещений и территории МБДОУ	Ежемесячно	Заведующий, медсестра	23000,00	35 чел.
5.	Проведение лабораторных исследований готовых блюд, воды, песка из песочниц	По графику	Заведующий, медсестра	50000,00	35чел.

6.	Обследование работников пищеблока, младших воспитателей на кишечные вирусы	По графику	Заведующий, медсестра	-	4 чел.
7.	Приобретение медикаментов	В течение года по необходимости	Заведующий, медсестра	15000,00	35 чел.
8.	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	В течение года по необходимости	Заведующая , медсестра, завхоз	65000,00	35 чел.

4. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты

1.	Обеспечение работников спецодеждой, спец. обувью, средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	По нормам	Заведующий Завхоз	60000,00	35 чел.
2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами	По нормам	Заведующий, завхоз	17000,00	35 чел.
3.	Обеспечение дезинфицирующими средствами	По нормам	Заведующий, завхоз	22000,00	35чел.
4.	Обеспечение сотрудников медицинскими масками, защитными очками (медработников)	По нормам	Заведующий, завхоз	12000,00	35 чел.
5.	Приобретение бесконтактных термометров	По необходимости	Заведующий, завхоз	5000,00	35 чел.

5. Мероприятия по пожарной безопасности

1.	Инструктаж о мерах пожарной безопасности	2 раза в год и по мере необходимости	Ответственный по ПБ	-	35чел.
2.	Проведение учебных тренировок по ПБ (эвакуации персонала и обучающихся)	1 раз в квартал	Заведующий ответственный по ОТ, заведующий хозяйством	-	35 чел.
3.	Техобслуживание (перезарядка) огнетушителей	июнь	Заведующий хозяйством	17000,00	35 чел.

6. Мероприятия по обеспечению защищенности от угроз криминального и террористического характера

1.	Проведение инструктажа по реализации плана первоочередных мероприятий по пресечению	2 раза в год и по мере необходимости	ответственный	-	33 чел.
----	---	--------------------------------------	---------------	---	---------

2.	Оборудование помещения для охраны	По мере введения ставки	ответственный	60000	35 чел.
3.	Установка системы доступа на двери (2 двери)	по мере поступления финансирования	ответственный	50000,00	35 чел.
4	Установка голосовой системы оповещения	по мере поступления финансирования	ответственный	30000,00	35 чел.
Общие затраты на охрану труда				874800,00	43 чел.

Примечание. По усмотрению работодателя, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов в мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы, направленные на оздоровление работников и улучшение условий и охраны труда.

к коллективному договору
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад
«Солнышко»
от «30» сентября 2025 г.

**Нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих
и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Кухонный рабочий	Работа с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобувью, дезинфицирующими средствами.	1. Защитные средства гидрофобного действия	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства: мыло или жидкое моющее средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в доз-х устройствах)
		Работа с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами.	3. Регенерирующие, восстанавливающие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви;	4. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
2.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкое моющее средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	Работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли	1. Средства гидрофильтрного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства	200 г (мыло

	грузчик		Мыло или жидкые моющие средства для мытья рук	туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы выполняемые в закрытой спец.обуви;	3. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
4.	Дворник	Работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли	1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства Мыло или жидкые моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	3. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	4. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы выполняемые в закрытой спец.обуви;	5. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
5.	Медицинская сестра	Работы при повышенных требованиях к стерильности рук	1. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства Мыло или жидкые моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Шеф-повар, повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Очищающие средства Мыло или жидкые моющие средства для мытья рук и тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г

				(мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Младший воспитатель	Работа с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами	1. Защитные средства гидрофобного действия	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работа с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами.	3. Регенерирующие, восстанавливающие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
8.	Слесарь - сантехник	Работы с водными растворами, водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках	1. Защитные средства гидрофобного действия	100 мл
		Работы с бактериально опасными средами	2. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
		Работы выполняемые в закрытой спец.обуви;	3. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
9.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Очищающие средства Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы выполняемые в закрытой спец.обуви;	2. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
		Работа с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами	3. Защитные средства гидрофобного действия	100 мл

10.	Всем работникам	Работы, связанные легкосмываемыми загрязнениями	c 1. Очищающие средства Мыло или жидкое моющее средство для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
-----	-----------------	---	---	---

ПРИМЕЧАНИЕ.

1.На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

2.Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств фиксируется под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (см. Приложение)

ПРИЛОЖЕНИЕ №9
к коллективному договору
МБДОУ «Новоторъяльский детский
сад «Солнышко»
от «30» сентября 2025 г.

**Нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам учреждения**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт. на 2.5 г. 1 пара на 3 г. 1 пара на 2 г. 1 шт. на 3 г.

3.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.
		Тапочки кожаные	1 шт. 6 пар 1 пара
4.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подносок Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара
5.	Старший повар, повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт.
6.	Подсобный рабочий кухни	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект
7.	Старшая медицинская сестра, врач-офтальмолог, врач-невропатолог, врач-педиатр, медицинская сестра ортоптистка, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по массажу.	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Полотенце Тапочки кожаные Щетка для мытья рук	2 шт. 2 шт. 2 штуки до износа 1 шт.

8.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный цветной	1 шт.
9.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный белый Халат хлопчатобумажный цветной	1 шт. 1 шт.
		Косынка Перчатки резиновые Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой	1 шт. 2 пары 1 шт.
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
11.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 компл.
12.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

13.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Тапочки кожаные	1 шт.
-----	-----------------------	---	-------

ПРИЛОЖЕНИЕ №10
к коллективному договору МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» от «30» сентября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
Протокол № от «30» 09. 2025 г.

Председатель профсоюзного комитета

Федяева Л.А.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»

Лошакова Г.Н.

«30» сентября 2025г.

График работы сотрудников
по каждой должности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»

№ п/п	Должность	Начало работы	Обед	Окончание работы	Примечание
1.	Заведующий	8.00	12.00-13.00	17.00	Ненормированный рабочий день
2.	Заведующий хозяйством	8.00	12.00-13.00	17.00	Ненормированный рабочий день
3.	Старший воспитатель	8.00	12.00-13.00	16.12	
4.	Музыкальный руководитель	8.00 12.00	Без обеда	12.48 16.48	ПН,ВТ,СР,ПТ ЧТ
5.	Музыкальный руководитель	8.00	12.00-13.00	16.12	
6.	Воспитатели: основные: 1 смена 2 смена подменные на 2 группы: 1 смена 2 смена	7.30 7.30 14.06		18.00 11.24 18.00 14.42 18.00	36 минут работают вместе
7.	Младшие воспитатели	8.00	14.00-15.00	17.00	
8.	Повар	8.00	12.00-13.00	17.00	
9.	Повар	5.00		13.00	
10.	Кухонный рабочий	8.00	13.00-14.00	17.00	
11.	Кладовщик	8.00	12.00-13.00	17.00	
12.	Машинист по стирке белья	8.00	12.00-13.00	17.00	
13.	Рабочий по текущему ремонту зданий (2 по 0,5)	8.00		12.00	
14.	Сторож	18.00 7.30		7.30 7.30	рабочие дни выходные, праздничные
15.	Калькулятор (совместитель)	8.00		9.36	0,2 ставки

ПРИЛОЖЕНИЕ №11
к коллективному договору МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад
«Солнышко» от «30» сентября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:
с профсоюзным комитетом МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
Протокол № от **30 09**, 2025г.
Председатель профсоюзного комитета
 Федяева Л.А.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
Лошакова Г.Н.
30 сентября 2025г..

**ПЛАН
профессиональной подготовки, переподготовки
и повышение квалификации работников**

№ п/п	ФИО	2024	2025	2026	2027
1.	Лошакова Галина Николаевна			+	
2.	Федяева Людмила Аркадьевна		+		
3.	Исакова Татьяна Вячеславовна				+
4.	Седых Ирина Анатольевна		+		
5.	Помыткина Татьяна Валерьевна		+		
6.	Соловьева Наталья Васильевна		+		
7.	Якимова Людмила Васильевна			+	
8.	Матвеева Марина Ивановна			+	
9.	Ташевцева Анастасия Ивановна				+
10.	Сидоркина Виктория Святославовна				+
11.	Петухова Виктория Станиславовна				+
12.	Мосунова Кристина Александровна			+	
13.	Хайтова Малика Сафаровна		+		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к коллективному договору МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад
«Солнышко» от 30 сентября 2025г.

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
Протокол № от 30 09. 2025г.

Председатель профсоюзного комитета

Федяева Л.А.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ
«Новоторъяльский детский
сад «Солнышко»
Лошакова Г.Н.
09.10.2025г.

ПЛАН
оздоровительно-профилактических мероприятий

Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный
1. Периодические медосмотры	1 раз в год	заведующий
2. Обучение работников по санминимуму	Заведующий, воспитатели, старший воспитатель, музыкальный руководитель, машинист по стирке белья заведующий хозяйством – 1 раз в 2 года; Младший воспитатель, повар, кухонный рабочий, заведующий складом – 1 раз в год;	заведующий

ПРИЛОЖЕНИЕ №13
к коллективному договору МБДОУ «Новоторъяльский
детский сад «Солнышко»
от «30» сентября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:
с профсоюзным комитетом МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
Протокол № от «30 09» 2025 г.
Председатель профкома

 Федяева Л.А.



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от «30» сентября 2025 г. №22
Заведующий МБДОУ «Новоторъяльский
детский сад «Солнышко»

 Лошакова Г.Н.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательного учреждения.

2. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации "Об образовании" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;
время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработка плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения; он может быть использован частями.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения..

Длительный отпуск руководителю образовательного учреждения оформляется приказом отдела образования и по делам молодежи.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество единиц по штатному расписанию или количество групп.

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случая полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

13. Выход в длительный отпуск каждые 10 лет не обязателен. Излишний стаж продолжительность отпуска не увеличивает. При повторном получении длительного отпуска стаж исчисляется со дня начала предыдущего. Если работодатель не мог предоставить работнику длительный отпуск, то работа с этого дня входит в стаж, дающий право на повторный отпуск.

14. Время длительного отпуска сроком до одного года не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

ПРИЛОЖЕНИЕ №14

к коллективному договору МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко» от «30» сентября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом МБДОУ
«Новоторъяльский детский сад «Солнышко»
Протокол № 1 от «30» 09. 2025 г.

Председатель профкома

 Федяева Л.А.



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от «30» сентября 2025 г. №22
Заведующий МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»

 Лошакова Г.Н.



**Состав комиссии
по контролю за выполнением коллективного договора
МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»**

1. Лошакова Г.Н. – заведующий МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Солнышко»- член комиссии;
2. Федяева Л.А. – воспитатель, председатель профсоюзного комитета - член комиссии;
3. Соловьева Н.В. – старший воспитатель- член комиссии;
4. Богданова Д.Ю. – заведующий хозяйством – секретарь комиссии;
5. Помыткина Т.В. – музыкальный руководитель, уполномоченный по охране труда.