

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Иванова Т.В. | Иванова Т.В.
(подпись) (расшифровка)



«16» января 2026 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 2 «Кораблик»

п. Советский Республики Марий Эл

Иванова Т.В. | Иванова Т.В.
(подпись) (расшифровка)



«16» января 2026 г.

Коллективный договор

между работодателем и работниками

Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной
организации «Детский сад № 2 «Кораблик»

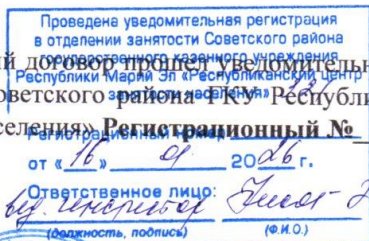
п. Советский Республики Марий Эл

на 2026-2029 годы

Принят на собрании трудового договора

Протокол № 1 от « 12 » января 2026 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Отделении занятости
населения Советского района Республики Марий Эл «Республиканский центр
занятости населения». Регистрационный № 321 от « 16 » января 2026 г.



от « 16 » января 2026 г.

Ответственное лицо: Иванова Т.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

Уведомительная регистрация произведена в Советском районном профсоюзе
работников народного образования и науки Российской Федерации 01.02.2026 года,
регистрационный №



Председатель Иванова Т.В.
(подпись) (расшифровка)

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90 – ФЗ

ТД – Трудовой договор

КД – Коллективный договор

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»

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

ЛНА – локальный нормативный акт

ПВТР – правила внутреннего трудового распорядка

ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения.....	4
II. Обязательства в области экономики и управления образованием.....	6
III. Оплата и нормирование труда.....	8
IV. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.....	16
V. Обеспечение занятости, дополнительное профессиональное образование работников, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.....	28
VI. Охрана труда.....	32
VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы.....	38
VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.....	39
IX. Гарантии профсоюзной деятельности.....	42
X. Социальное партнёрство и координация действий сторон коллективного договора.....	45
Приложение 1.....	50
Приложение 2.....	62
Приложение 3.....	72
Приложение 4.....	73
Приложение 5.....	75
Приложение 6.....	96
Приложение 7.....	102
Приложение 8.....	105
Приложение 9.....	106
Положение 10.....	108
Приложение 11.....	110

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения и устанавливающие общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам в МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский Республики Марий Эл, направленным на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующего Павловой Надежды Ивановны;
- работники в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Виногоровой Татьяны Дмитриевны.

1.3. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.4. Стороны обязуются соблюдать условия коллективного договора, считают обязательным для себя выполнение положений, предусмотренных региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Республики Марий Эл, соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей, соглашением между администрацией, координационным советом организаций профсоюзов.

1.5. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

– работников (в том числе совместителей) организации, являющихся членами Профсоюза;

– работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на счёт райкома профсоюза денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления (п. 4 ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ч.6 ст. 377 Трудового кодекса РФ).

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

1.9. В случае если Стороны не заключат коллективный договор на последующий период, они принимают решение о продлении настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.

1.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, не действительны, не подлежат применению и должны быть отменены.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, нормы коллективного договора не применяются.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в организации действуют нормы, улучшающие права работников.

1.11. По взаимной договорённости стороны могут вносить в настоящий коллективный договор необходимые дополнения и изменения.

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Работодатель направляет коллективный договор, а также внесённые в него изменения и дополнения в течение 7 дней со дня их подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и в райком профсоюза.

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации изменения типа государственной или муниципальной организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх 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 трёх лет.

1.16. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. При принятии приказов, распоряжений, инструкций, положений, других нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитываются положения настоящего коллективного договора.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении в организации индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

1.19. Стороны обеспечивают открытость и доступность содержания настоящего коллективного договора со всеми приложениями как основных правовых актов, регулирующих социально – трудовые отношения в организации.

1.20. Текст коллективного договора должен быть размещён на сайтах сторон.

1.21. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору, если эта ответственность не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.22. Стороны согласились в том, что первичная профсоюзная организации и её выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников народного образования и науки РФ, при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально – экономических прав и интересов.

II. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились осуществлять согласованные действия по:

2.1. Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников организации.

2.2. Своевременному и полному выделению финансовых средств по всем статьям расходов организации.

2.3. Повышению заработной платы работников организации как минимум в те же сроки и в том же размере, в каком оно будет осуществляться в образовательных учреждениях федерального подчинения на основании рекомендаций трёхсторонней комиссии Российской Федерации.

2.4. Сокращению и устранению избыточной отчётности педагогических работников.

Стороны обязуются:

2.5. Оперативно обмениваться информацией о соблюдении сроков выплаты заработной платы, предоставлении льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам организации, выплатах молодым специалистам и других выплатах.

2.6. Добиваться включения в расходную часть бюджета средств на обеспечение безопасности и правопорядка в организации, оплату командировочных расходов работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность.

2.7. При согласовании решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организации, учитывать мнение коллектива или по его поручению выборного органа первичной профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и быта работников организации.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом на выплаты стимулирующего характера и социальные выплаты в соответствии с положением о направлениях расходов этих средств (сметой).

Из средств, получаемых образовательной организацией от дополнительных платных услуг, педагогу гарантировать выплату в размере не менее 40% от стоимости услуг, в оказании которых он участвовал.

2.8. Стороны договорились определить следующий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности:

- завхоз;

- кастелянша;

- работы по приёму на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, холодильниках, пищеблоках, гардеробах, по выдаче (приёму) материальных ценностей лицам, находящимся в ДОО.

Перечень названных должностей и видов работ расширительному толкованию работодателем не подлежит.

Руководитель организации ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

Работодатель обязуется:

2.9. Ежегодно информировать работников о финансово – экономическом состоянии организации, основных направлениях и результатах хозяйственной деятельности.

Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по запросу информацию об исполнении бюджета организации.

Информацию о размерах стимулирующего фонда организации направлять руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10. Обеспечивать работников бесплатным использованием библиотечными фондами организации.

2.11. Выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, а также лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию, не менее чем за три года обучения и осуществляющие педагогическую деятельность по основным общеобразовательным программам, трудоустроенные впервые по основному месту работы на педагогическую должность в образовательные организации расположенные в сельских населённых пунктах и поселках городского типа на территории Республики Марий Эл, имеют право на единовременного пособия в порядке, предусмотренном Правительством Республики Марий Эл (Постановление № 6 от 16.01.2024г.).

2.12. Оказывать содействие в участии педагогических работников в районных и республиканских программах «Обеспечение жильём молодых семей», «Социальное развитие села» и др.

2.13. Своевременно оказывать социальную поддержку педагогическим работникам по оплате жилищно-коммунальных услуг в порядке и размерах, установленных законодательством РФ и Республики Марий Эл.

2.14. Выделять денежные средства на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в связи с высвобождением педагогических кадров в результате оптимизации сети образовательных учреждений.

2.15. Оказывать финансовую помощь при организации и проведении профессиональных конкурсов в пределах, предусмотренных бюджетом денежных средств. Финансировать спортивные и культурно – массовые мероприятия работников организации.

2.16. Своевременно обеспечивать организацию топливно-энергетическими ресурсами.

2.17. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Социальный фонд России.

2.18. На паритетных началах с выборным органом первичной профсоюзной организации участвовать в управлении средствами Социального фонда России, медицинского страхования.

2.19. Исполнять решения Социального фонда России о страховых выплатах. Предоставлять застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно.

Первые три дня нетрудоспособности выплачивать застрахованным за счёт средств работодателя.

2.20. В случае направления работника в командировку, в том числе на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) с выдачей аванса в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.21. Оплачивать (по чекам) педагогическим работникам приобретаемые для кабинетов пособия, бумагу, литературу и т.п., если на то была предварительная договорённость.

2.22. Предоставлять по требованию комиссии по трудовым спорам все необходимые ей расчёты и документы.

III. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

3.1. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труд работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трёхсторонней Комиссией по регулированию социально – трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл, органов местного самоуправления, в том числе Территориальным положением об оплате труда работников образовательных организаций Советского муниципального района.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами (Приложение № 1)

Положение о выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера (Приложение № 2), другие локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, являются приложениями к коллективному договору организации.

При определении системы оплаты труда не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, отмены либо уменьшения размера надбавок, ставок, доплат, стимулирующих выплат.

3.2. Принять меры по упорядочению структуры заработной платы работников, обеспечивающей путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, на значительное увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с тем, чтобы их размеры в структуре заработной платы работников образования составляли не ниже 70 процентов (размеры ставок заработной платы, должностных окладов определены постановлением администрации Советского района).

Работодатели с учетом мнения выборных профсоюзных органов:

а) разрабатывают Положение об оплате труда работников организации (далее - Положение об оплате труда), которое является приложением к коллективному договору, руководствуясь Региональным положением об оплате труда, включающее в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- минимальный размер ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- наименования, 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 заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

б) предусматривают в Положении об оплате труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров (окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазон «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже МРОТ, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организации, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям);

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- применения повышающих коэффициентов за уровни образования, в том числе: среднее профессиональное образование - 1,0; высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) - 1,15; кандидат наук - 1,2; доктор наук - 1,25; дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные Министерством по результатам аттестации (в т.ч. категории «педагог-методист», «педагог-наставник»);

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда); продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела;

- положений, предусмотренных приложением к приказу № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

3.3. Штатное расписание утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников не применять наименования должностей, по которым отсутствуют утверждённые в установленном порядке характеристики.

3.4. На педагогических работников в начале календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки, согласуемые с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Выплату заработной платы осуществлять 25 числа текущего месяца и 10 числа последующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы и всех видов начислений может производиться по выбору работника либо налично по месту работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, предупредив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы в день выхода работника на работу.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Предоставлять выборным профсоюзным органам необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

3.9. Выдавать работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Приложение № 3) с указанием:

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

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

–размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.10. Предоставить работникам возможность ознакомиться с табелем учёта рабочего времени перед его сдачей в бухгалтерию.

3.11. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, о выплатах стимулирующего и социального характера, расходовании внебюджетных средств и т.д.

Распределение премий работникам по итогам работы в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, производится на основе формализованных показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утверждённых организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам организации может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании письменного заявления работника в соответствии с утверждённым в организации Положением.

При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

в) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

г) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

д) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с ППО.

3.12. С целью поддержки молодых педагогических кадров, педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех

лет после их окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере 50% от ставки заработной платы, должностного оклада на трехлетний период со дня трудоустройства в организацию.

Рекомендовать работодателю, выборным органом первичной профсоюзной организации с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положении об оплате труда надбавки в размере до 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) до окончания образовательной организации высшего образования работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования, по дополнительным общеобразовательным программам, на основании пунктов 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Надбавка молодому специалисту устанавливается сверх минимального размера оплаты труда.

В срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, не включается время пребывания на военной службе по призыву или на замещающей её альтернативной гражданской службе, время обучения в очной аспирантуре, время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до трёх лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчёт времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

3.13. Гарантировать доплату за работу в неблагоприятных условиях труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, которая начисляется за время фактической занятости работников в таких условиях труда (Приложение № 4).

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (СОУТ), неблагоприятными условиями труда (Приложение № 4) устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами организации, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, до 12%, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.14. За период отстранения работника от работы по медицинским показаниям на срок до 4 – х месяцев из – за отсутствия соответствующей работы у работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производить оплату в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленной Федеральным законом Российской Федерации.

3.15. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без

освобождения от своей основной работы, 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 по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с положением о новой системе оплаты труда, утв. постановлением администрации Советского района.

3.16. Количество оплачиваемых кабинетов не ограничивать.

3.17. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.18. При нормировании труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации использовать следующие нормы:

для уборщиков служебных помещений из расчёта 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на учреждение;

для дворников из расчёта 0,5 штатной единицы на каждые 600 квадратных метров ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка в тёплое время года (с апреля по октябрь), 450 квадратных метров – в холодное время года (с ноября по март).

3.19. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном на 50% размере часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливать работникам повышенную оплату труда за работу в вечернее время в размере до 20% за каждый час работы с 18 до 22 часов.

3.20. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работников, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, в т.ч. при временном закрытии образовательной организации по инициативе органов управления образованием или учредителей.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.21. В случае проведения забастовки выполняется минимум необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях системы образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 года № 285.

Работникам, не имеющим возможность работать из – за забастовки в организации, производить выплату заработной платы в полном размере.

Участникам забастовки производить выплату заработной платы за дни забастовки в размере не ниже 2/3 заработной платы; сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или органов власти, или в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии актов, содержащих нормы трудового права, заработную плату в полном размере.

3.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации.

3.23. Проводить мониторинг уровня оплаты труда работников организации.

3.24. Перевод педагогических и иных работников организаций на дистанционную работу в условиях режима повышенной готовности не являются для работодателей основанием для изменения условий оплаты труда, установленных при тарификации. Не является основанием для изменения условий оплаты труда педагогических работников наступление каникулярного периода, либо периодов отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

IV. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

Стороны исходят из того, что:

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений в организациях исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними в соответствии с ТК РФ.

4.1.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Советской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также настоящим коллективным договором.

4.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие

качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, с последующим обучением или переподготовкой.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

4.4. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.5. Наименования должностей и профессий работников образовательной организации должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и в «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

4.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретной образовательной организации.

4.8. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачётов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

4.9. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.10. Тарификация, в течение года осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники организации, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также иным работникам других учреждений и организаций осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

Условия выполнения и объём педагогической работы заместителя руководителя, определяет руководитель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а руководителю образовательной организации – учредитель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Объём педагогической работы указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

4.11. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с уставом организации, коллективным договором, территориальным отраслевым соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 5) и иными локальными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

4.12. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по письменному соглашению сторон трудового договора. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределённый срок, допускается только с согласия работника.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов (групп)), допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, за исключением случаев, когда изменение осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с предполагаемыми изменениями.

4.13. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости

от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об условиях оплаты труда. При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от этой работы.

4.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором организации.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится в случаях, предусмотренных ТК РФ, с предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, если он согласен работать в новых условиях.

4.16. Не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

в) 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;

г) 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;

д) 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:

- 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);

- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п.7.1 ч.1 ст.81 ТК РФ);

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

- 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);

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п.11 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);

-увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);

-увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года / со дня обнаружения проступка работодателем (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой статьи 81

ТК настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ).

4.18. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

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

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников, устанавливаются педагогическим работникам в соответствии со статьей 333 ТК РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России, в частности, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ №1601).

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе

4.20. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя, режим работы организации, продолжительность ежедневной работы, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

4.21. К сверхурочным работам, к дежурствам по окончании рабочего дня, в вечернее и ночное время, а также в выходные и праздничные дни, к командировкам не допускается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников в возрасте до 18 лет, работников, обучающихся без отрыва от производства, в дни занятий.

Работники, имеющие детей – инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий 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, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам командировкам и дежурствам только с их письменного согласия, причем инвалиды в случае, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

Сверхурочные работы и дежурства могут производиться только по письменному приказу руководителя, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размеры доплат и условия их выплаты за сверхурочные работы и дежурства фиксируются в коллективном договоре или в приказах, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом они не могут быть ниже установленных законодательством.

4.22. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

При привлечении работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен полный день отдыха независимо от количества отработанных в выходной день часов.

При непрерывном режиме работы выходные дни отдельных работников определяются по скользящему графику.

4.23. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

4.24. Графики сменности должны отражать требование ст. 110 Трудового кодекса РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

4.25. В исключительных случаях в образовательных организациях представитель работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

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

Суммированный учёт рабочего времени вводится работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.27. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми.

4.28. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.29. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщинам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляется один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим предоставлением подтверждающего документа.

4.30. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери; работник, который осуществляет уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы; осуществляет уход: за престарелыми родителями в возрасте восьмидесяти лет и старше; за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста устанавливаются по их личному заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

По заявлению женщин им предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.31. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются, как правило, по окончании учебного года в целях нормального функционирования организации и благоприятных условий отдыха работников.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями Порядка, определяются коллективным договором.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой срок, отзыв работника из отпуска производятся в соответствии с требованиями статей 124 - 125 ТК РФ.

Все дополнительные отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляются вместе с ним, либо в другое время по соглашению работника с работодателем и с учётом производственных возможностей организации.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

4.33. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях), занятым на работах с вредными и (или) опасными, неблагоприятными условиями труда.

4.34. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей, их заместителей продолжительностью 3 – 14 календарных дней.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается коллективным договором. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день регулируется в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.35. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляется дополнительный не оплачиваемый отпуск работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работника – 1 рабочий день;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- похорон родителей, детей, супруги(а), бабушки, дедушки – 3 календарных дня;
- работы в течение учебного года без листа нетрудоспособности - 3 календарных дня;

- проводы на службу в армию (в т.ч. для участия в СВО) мужа, сына, брата - 1 календарный день;

- работникам, являющимся участниками боевых действий, работникам, имеющим в семье инвалидов по ранению – 1 день в квартал;

- сдачи норм ГТО – не более 3 календарных дней.

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

4.37. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

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

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней в году;

- работникам, осуществляющим за престарелыми родителями в возрасте восьмидесяти лет и старше;

- за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста - до 14 календарных дней в году.

4.38. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие в соответствии с федеральными законами.

Работнику в случае болезни может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск по письменному заявлению. Предъявление медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в этом случае не требуется.

4.39. Отпуск участникам боевых действий, работникам, в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора, приостановленного на период прохождения военной службы по мобилизации или по контракту, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, работникам, имеющим детей – инвалидов и инвалидов с детства, работникам, имеющим трех и более детей, почетным донорам предоставляется в удобное для них время.

4.40. Предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно-курортного лечения в счёт очередных отпусков.

4.41. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (Приложение № 6).

4.42. Отдельным педагогическим работникам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может быть предоставлен длительный отпуск до 30 календарных дней с сохранением заработной платы или её части для работы над созданием новых программ, учебников и учебных пособий.

4.43. Не допускается принуждение работников к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

4.44. Стороны подтверждают, что:

- оформление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя для работников, которые не могут выполнять свою работу дистанционно при введении режима повышенной готовности на территории Республики Марий Эл, не допускается; применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы;

- работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций могут привлекаться работодателем для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- в случае переноса сроков проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования, а также олимпиад, оздоровительных кампаний, иных мероприятий на более поздний период, на который приходятся ежегодные оплачиваемые отпуска педагогических работников, привлечение таких работников к вышеуказанным мероприятиям допускается с их письменного согласия.

V. Обеспечение занятости, дополнительное профессиональное образование работников, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматривать предварительно совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации (реорганизации) образовательной организации, сокращения рабочих мест.

Не осуществлять в течение учебного года в организации организационно – штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предупреждать конкретных работников, подлежащих высвобождению, персонально под подпись не менее чем за три месяца.

5.3. Уведомлять выборный профсоюзный орган организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата с социально-экономическим обоснованием, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. К массовому единовременному высвобождению относить:

- а) ликвидацию организации;
- б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;
 - 15% - в течение 60 календарных дней;
 - 20% - в течение 90 календарных дней.

5.5. В случае возможного массового высвобождения работников реализовать меры, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, а также определяемые в ходе консультации с выборным профсоюзным органом организации.

Для предотвращения массового высвобождения работников применять следующие меры:

- ограничение или временное прекращение приёма новых работников;
- первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;
- перевод работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные рабочие места;
- поэтапное высвобождение работников;
- заключение с работниками договоров о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку до наступления срока расторжения трудового договора;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели);
- обеспечение условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья (условий его льготного приобретения), оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договорённости сторон);
- развитие временной и сезонной занятости работников;
- другие экстренные мероприятия, направленные на содействие занятости.

5.6. Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставлять свободное от работы время (до одного дня в неделю) для поиска вариантов работы с сохранением заработной платы. Лицам, уволенным по сокращению, в течение двух лет предоставить преимущественное право на занятие вакантной должности, в том числе и на определённый срок.

5.7. При сокращении численности или штата работников предоставляется преимущественное право на оставление на работе также работникам, имеющим многодетные семьи.

5.8. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии одного и более детей до 18 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, независимо от того, за чей счёт они обучаются;
- лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии по любому основанию);
- проработавшим в организации свыше 15 лет;

–работники, имеющие почётные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды;

–при наличии супруга, имеющего статус безработного;

–председателям и заместителям председателей первичных профсоюзных организаций, уполномоченные профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда в период избрания и после окончания полномочий в течение двух лет;

–молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трёх лет;

– имеющим более длительный стаж работы в данной организации.

5.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения:

–двух работников из одной семьи;

–работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости и районной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца;

–впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости и районной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца.

5.10. Не передавать на сторону договоры на работы, которые могут быть удовлетворительным образом выполнены за дополнительную оплату своими работниками.

5.11. Оказывать содействие по трудоустройству безработных супругов, детей работников на вакантные места в учреждении в соответствии с их специальностью и квалификацией.

5.12. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.13. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором, соглашением по согласованию с выборным профсоюзным органом организации может оказываться материальная помощь, а также сохраняться право пользоваться их детям детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками образовательного учреждения до момента трудоустройства, но на срок не более одного года.

Стороны договорились о том, что:

5.14. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.

5.15. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств работодателя.

5.16. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счёт их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

5.17. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объём и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

5.18. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

5.19. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.20. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриат, специалитет, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173 – 177 ТК РФ.

5.21. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

5.22. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

5.23. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

5.24. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации в связи с обучением предоставляются только в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

VI. Охрана труда

6.1. В соответствии с разделом X ТК РФ Стороны:

6.1.1. Считают сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из приоритетов в своей работе и рассматривают его в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда.

6.1.2. Проводят целенаправленную работу по обеспечению конституционного права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Добиваются организации работы управления охраной труда в соответствии с требованиями федерального законодательства.

6.1.3. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, расследованием несчастных случаев на производстве, учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

6.1.4. Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися.

6.1.5. Контролируют выполнение требований, направленных на обеспечение безопасных условий образовательного процесса в организациях.

6.1.6. Принимают участие в организации и проведении семинаров-совещаний по охране труда, Всемирного Дня охраны труда, выставок по охране труда.

6.1.8. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выданных работодателям, руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.1.9. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями:

- а) статей 108 и 214 ТК РФ;
- б) Федеральных законов:

- от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;

6.2. Приказов:

- Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (Приложения № 7, № 8);
- Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»;
- Минобрнауки России от 27 июня 2017 г. № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

6.2.1. Рекомендуют в целях защиты работников от возможного перегрева или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

Решение об уменьшении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения ВОППО.

6.3. Отдел образования и по делам молодёжи:

6.3.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях района.

6.3.2. В рамках компетенции участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее – СОУТ) в организациях.

6.3.3. Обеспечивает включение затрат на мероприятия по охране труда, предусмотренные ТК РФ, при расчете нормативов финансового обеспечения государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного образования.

6.3.4. Обеспечивает функционирование службы охраны труда в образовательных организациях. Осуществляет контроль за расчетом численности работников службы охраны труда (специалистов по охране труда) в установленном законодательством порядке.

Организует проведение мониторинга создания службы охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в образовательных организациях.

6.3.5. Организует обучение по охране труда, проверку знания требований охраны труда руководителей и специалистов организаций в установленном законодательством порядке.

6.3.6. Обеспечивает проведение ежегодного мониторинга несчастных случаев на производстве, условий и охраны труда в образовательных организациях, осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательных программ с последующим рассмотрением материалов на совещании руководителей образовательных организаций с целью принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

6.3.7. Ежегодно (в течение первого квартала) информируют Профсоюз о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма в истекшем году, о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко или другие равноценные пищевые продукты, на проведение медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, на повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда (Приложения № 9).

6.3.8. При разработке проекта муниципального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты подведомственных организаций на мероприятия по охране труда: проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, профессиональной подготовки и аттестации, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации (либо исходя из расчета 1 МРОТ на одного работника в год).

Организует проведение мониторинга финансирования мероприятий по охране труда учредителем образовательных организаций – администрацией муниципалитета.

6.3.9. Стимулирует деятельность работодателей, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Рекомендует руководителям образовательных учреждений осуществлять контроль за использованием организациями денежных средств из Социального фонда России на мероприятия по охране труда.

6.3.10. Организует проведение технической экспертизы зданий и сооружений подведомственных организаций в целях определения возможности безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

6.3.11. Приостанавливает деятельность подведомственных организаций в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

6.4. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями трудового законодательства обеспечивают:

6.4.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда. Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 ТК РФ.

6.4.2. Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда.

6.4.3. Выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе, на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, иные мероприятия по охране труда, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

6.4.4. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством), в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4.5. 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 в соответствии со ст. 219 ТК РФ.

6.4.6. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников, обучение санминимуму, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.4.7. Организацию проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников в установленном законодательством порядке.

6.4.8. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4.9. Приобретение за счет средств организаций и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение

соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами.

Обеспечение работников организаций средствами индивидуальной защиты органов дыхания, обеспечивать условия для гигиенической обработки рук с применением кожных антисептиков при введении в Республике Марий Эл режима повышенной готовности, иных санитарно-эпидемиологических режимов.

6.4.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм). Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток работодатели информируют Государственную инспекцию труда в Республике Марий Эл, территориальную (первичную) организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в организации Профсоюза о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.4.11. Выполнение обязанностей по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников за период выполнения ими трудовой функции дистанционно, предусмотрены главой 49.1 ТК РФ.

В целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс вне места нахождения работодателя с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, работодатели:

- расследуют любое повреждение здоровья работника, осуществляющего трудовую функцию дистанционно, повлекшее временную или стойкую утрату его трудоспособности либо смерть, в соответствии с главой 36.1 ТК РФ, в порядке, установленном Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. № 223н;

- незамедлительно связываются с пострадавшим и проводят расследование (дистанционно) в случае получения информации о несчастном случае с дистанционным работником, а также информируют о несчастном случае органы и организации в установленном законодательством порядке. (перенос из пунктов 11.6, 11.7).

6.4.12. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранение за работником гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

6.4.13. Беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

Рассмотрение в установленные сроки представлений (требований) технического инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза,

предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.4.14. Взаимодействие с образовательными учреждениями по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организаций. Проведение мониторинга состояния зданий и сооружений организаций.

6.4.15. Создание условий для осуществления уполномоченными по охране труда общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.5. Районная организация Профсоюза:

6.5.1. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профкомов образовательных организации, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.5.2. Оказывает силами внештатной технической инспекции труда и профсоюзного актива практическую помощь профсоюзам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

6.5.3. Проводит разъяснительную работу среди работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.5.4. Участвует в проведении смотров на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Принимает участие в проведении дней, месячников охраны труда.

6.5.5. Осуществляет общественный контроль за организацией питания работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности.

6.5.6. Участвует в проведении комплексных, тематических и целевых проверок в организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателей и выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Стороны обязуются содействовать выполнению представлений, предложений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных Профсоюза по охране труда.

6.5.7. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям и организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

6.5.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной, муниципальной власти, в суде.

6.5.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций.

6.5.10. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатного технического инспектора труда Профсоюза в расследовании тяжелых несчастных случаев на производстве, смертельных несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками организаций, а также в составе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года и комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

6.6. Стороны рекомендуют работодателям:

6.6.1. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда в организациях, обеспечивать условия работы комитетов (комиссий) по охране труда.

6.6.2. Создавать уголки по охране труда, оснащенные техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда.

6.6.3. Повышать мотивацию уполномоченных по охране труда, используя материальные и моральные методы стимулирования, форма, размер и порядок предоставления которых определяются коллективным договором.

6.6.4. Предусматривать в коллективных договорах выплату:

- единовременной денежной компенсации семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых совместно с первичной профсоюзной организацией;

- единовременного пособия за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации в качестве возмещения морального вреда семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.35. Работодатель обязуется:

- организовать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

- включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа 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.

VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Стороны договорились:

7.1. Оказывать педагогическим работникам организации меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Предоставлять детям работников места в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях во внеочередном порядке.

7.3. Сохранять работникам заработную плату на время плановых медосмотров.

7.4. В отношении молодых специалистов стороны договорились:

- содействовать самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;

- предоставлять председателю Совета молодых педагогов свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодёжи; -практиковать институт наставничества, устанавливать наставникам

стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами;

- предоставлять молодёжи возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения за счёт средств организации;

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

7.5. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять в Социальный фонд РФ сведения о застрахованных лицах.

7.6. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников.

Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

7.7. Работодатель осуществляет при непосредственном участии выборного органа первичной профсоюзной организации учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, установление очередности на получение жилой площади, а также установление порядка распределения жилищного фонда организации при его наличии.

7.8. Предоставлять педагогическим работникам дополнительные права и социальные гарантии при проведении аттестации.

7.9. Вопросы о представлении работников организации к государственным и отраслевым наградам решать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.10. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников организации и членов их семей.

7.11. Аттестацию педагогических работников осуществлять в строгом соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем, органами местного самоуправления работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочат представлять их интересы и будут перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

Быть полномочным представителем 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, в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

Заслушивать сообщения руководителя организации о выполнении коллективного договора, соглашения по охране труда, о предоставлении социальных гарантий и льгот работникам организации. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

8.3. Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами местного самоуправления, работодателем по защите этих прав.

8.4. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу районной администрацией, органами управления образованием, работодателем. Регулярно обеспечивать работников материалами по вопросам социальной защиты, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья.

Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов профсоюза.

8.5. Давать бесплатно членам профсоюза юридические консультации.

8.6. Проводить анализ поступающих жалоб и заявлений, работающих по вопросам трудового законодательства, доводить его до сведения районной администрации, отдела образования и по делам молодёжи, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

8.7. Ежемесячно вести учёбу профактива.

8.8. Добиваться роста реальной заработной платы.

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

8.9. Осуществлять контроль:

- за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;
- за своевременным проведением тарификации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, выплатой заработной платы;
- за правильностью расчётов по заработной плате всех работников;
- за своевременным проведением индексации заработной платы.

8.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

8.11. Направлять районной администрации, отделу образования и по делам молодёжи заявления о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.12. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде. Оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально – трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, на основе личного заявления.

8.13. Решать вопросы по летнему оздоровлению детей работников образования и обеспечению их новогодними подарками.

8.14. Осуществлять контроль за состоянием занятости работников, за рациональным использованием рабочего времени, за соблюдением режима отдыха, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.15. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников.

8.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников, за предоставлением дополнительных социальных гарантий при проведении аттестации работников образования.

8.17. Осуществлять контроль:

- за своевременным предоставлением льгот по коммунальным услугам;
- за работой пищеблока.

8.18. Организовать работу уполномоченных по охране труда, вести учёт результатов их деятельности.

8.19. Участвовать в осуществлении систематического административно – общественного (трёхступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда.

8.20. Пользоваться правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие объектов требованиям охраны труда. При необходимости проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведённой выборным органом первичной профсоюзной организации, представляется работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

Если вопреки позиции работодателя экспертиза подтверждает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работников, работодатель компенсирует выборному органу первичной профсоюзной организации понесённые им затраты на проведение экспертизы.

8.21. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование.

Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.22. Осуществлять контроль за использованием средств, предназначенных на охрану труда.

8.23. Осуществлять контроль за реализацией пенсионных прав работников, за своевременным и полным перечислением работодателем страховых взносов в Социальный фонд РФ, за представлением достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учёта работников, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.24. В целях оказания помощи работникам продолжить деятельность фонда социальной защиты членов профсоюза. Совершенствовать практику оказания материальной помощи работникам и поощрения профсоюзного актива.

8.25. Содействовать системной работе совета молодых педагогов, наставников оказывать помощь в работе совета, созданного в организации.

Участвовать в развитии в организации института наставничества.

Проводить для молодых педагогов учёбу по вопросам актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования.

Контролировать предоставление установленных законодательством льгот и социальных гарантий молодёжи.

8.26. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со сметой первичной организации профсоюза.

8.27. Оставлять на профсоюзном учёте работников, уволенных по сокращению штата, до их трудоустройства.

8.28. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель:

9.1. Признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации официальным представителем всех членов профсоюза организации в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников.

9.2. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, содействует её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.3. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

9.4. Предоставляет возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на расчетные счета соответствующих организаций Профсоюза в размерах и порядке, установленном Уставом Общероссийского Профсоюза образования, решениями комитета Региональной организации Общероссийского Профсоюза образования в Республике Марий Эл, коллективным договором и не допускать задержки их перечисления.

Работник встаёт на учёт в первичную профсоюзную организацию и пишет заявление на имя работодателя об удержании членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы.

Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией организации согласно спискам членов Профсоюза. Списки составляются на основании письменных заявлений работников, вступивших в Профсоюз и вставших на учёт в первичную организацию, заверяются подписью руководителя, соответствующего выборного профсоюзного органа и печатью профсоюзной организации.

Ежегодно, до 20 сентября, подаются полные списки членов Профсоюза (с учётом постановки на учёт и снятия с учёта членов Профсоюза в прошедшем учебном году) по состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерию подаются ежемесячно дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт и снявшихся с учёта в первичной организации в предыдущем месяце.

Бухгалтерия отдела образования администрации Советского муниципального района прекращает перечислять членские профсоюзные взносы по заявлению работника, на котором стоит виза председателя первичной профсоюзной организации, на учёте в которой состоит данный работник.

Бухгалтерия отдела образования администрации Советского муниципального района обеспечивает сохранность списков, не требует периодического повторного написания работниками заявлений о перечислении членских профсоюзных взносов. Списки сохраняют свою силу при переводе работников из одного структурного подразделения в другое, а также при смене собственника и названия организации.

9.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы;

обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создаёт другие улучшающие

условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование принадлежащие работодателю сооружения, помещения и другие объекты для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.8. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам, заработной платы, условий и охраны труда и другим социально – экономическим вопросам.

Стороны согласились:

9.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченные профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

9.11. Стимулировать членов выборного органа первичной профсоюзной организации, его уполномоченных, а также других законных представителей работников, выполняющих регулярную работу на не освобождённой основе по представительству и защите социально-трудовых прав работников.

Условия, порядок, размер и регулярность денежных выплат и иных форм поощрения, источник финансирования устанавливаются коллективным договором и фиксируются в Положении о доплатах и надбавках.

9.12. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов, их заместители и профорганизаторы – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускаются в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью первой настоящего пункта.

9.13. Изменение определённых сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, осуществляется, помимо соблюдения общего

порядка только с учётом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзной организации детского сада – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.14. Уполномоченный профсоюзной организации по охране труда, не освобождённый от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведён на другую работу и не может быть уволен по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

9.15. Поощрения применять совместно или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.16. Работа в должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при отборе кандидатур на выдвижение.

Х. Социальное партнёрство и координация действий сторон коллективного договора

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1. Способствовать предупреждению коллективных трудовых споров, возникающих в сфере социально-трудовых отношений, принимать все зависящие от них меры по их урегулированию в порядке, установленном действующим законодательством.

В необходимых случаях выборный орган первичной профсоюзной организации координирует коллективные действия в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.2. Создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально – трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора и соглашений, их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора.

Комиссия регулярно в согласованные сроки, не реже одного раза в год, рассматривает ход выполнения коллективного договора и информирует заинтересованные стороны и трудовой коллектив.

10.3. При невозможности выполнения какого – либо положения настоящего коллективного договора работодатель обязан представить в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений:

- обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и (или) в полном объёме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций работодателя с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленные материалы и принять мотивированное решение.

10.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников организации, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

Взаимные консультации проводятся в срок не позднее 7 календарных дней со дня, следующего за днём поступления от Стороны письменного уведомления.

10.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

10.6. Гарантировать возможность участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе конференций, совещаний, собраний работников организации, оперативных совещаний у работодателя по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего коллективного договора.

10.7. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе примирительной комиссии и трудового арбитража, комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, тарификационной и аттестационной комиссий, комиссии по охране труда, по специальной оценке условий труда, по социальному страхованию, по распределению путёвок, по трудовым спорам, трёхступенчатого контроля, контроля за организацией питания, пенсионной комиссии, инвентаризационной комиссии, комиссии по списанию материальных средств, конкурсной комиссии и других.

10.8. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. Документы по запросу одной из Сторон предоставляются в срок не позднее 3 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.9. Ход реализации, итоги выполнения коллективного договора регулярно освещать в средствах массовой информации и в Интернете на сайтах сторон.

10.12. Содействовать принятию на уровне организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении и изменении условий оплаты труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.13. Принимать в рамках компетенции меры по своевременному выделению финансовых средств на осуществление деятельности организаций, в том числе на проведение ремонта зданий и сооружений, создание безопасных условий труда для работников.

10.14. С учетом мнения выборного органа профсоюзной организации (Приложение № 10) производится:

- введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ); утверждение порядка проведения аттестации на соответствие работников занимаемой должности (статья 81 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами выборного органа первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (в случаях, установленных статьей 82 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в случаях, установленных статьей 113 ТК РФ);
- установление порядка и условий предоставления работникам дополнительных отпусков, если иное не предусмотрено ТК и иными федеральными законами (статья 116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), системы доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в организации (статья 135 ТК РФ);
- установление формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день, работу в ночное время, но не менее размеров, определенных ТК РФ (статьи 152 - 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (статья 190 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (статья 214 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу (статья 312.9. ТК РФ).

Работодатель обязуется:

10.11. Взаимодействовать с первичной организацией профсоюза при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников организации.

10.12. Информировать выборный орган первичной профсоюзной организации об освобождениях и назначениях руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя организации.

10.13. В случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, не допускать издания приказов, затрагивающих трудовые интересы работников, без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Заблаговременно направлять в первичную организацию профсоюза для согласования проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально – трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивать непосредственное участие представителей первичной организации профсоюза в их разработке.

При персональном определении лиц, ежегодно представляемых к награждению, учитывается мотивированное мнение первичной организации профсоюза.

10.14. В обязательном порядке рассматривать решение комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и заключение первичной организации профсоюза по направленным им проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.15. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.16. Соблюдение норм трудового законодательства в соответствии с ТК РФ и заключенными коллективными договорами и соглашениями; своевременное и достоверное предоставление индивидуальных сведений о стаже и зарплате застрахованных лиц согласно федеральному законодательству, являющихся одним из оснований для назначения пенсий; своевременную выплату заработной платы в порядке и сроки, установленные коллективными договорами организаций, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; своевременное (одновременно с выплатой заработной платы) перечисление на счет организаций Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников; создание необходимых условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников для нужд организации; предоставление Профсоюзу следующей информации:

- о размере средней заработной платы в организации в разрезе каждой категории работников, включая административно-управленческий аппарат;

- об удержанных с работников и перечисленных на счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносах;

- о размерах средств, перечисленных на счета выборного органа первичной профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

- о наличии задолженности по выплате заработной платы работникам организаций;

- о гарантиях занятости работников, в т.ч. о количестве и причинах высвобождения работников, их переобучении и предоставлении компенсаций и т.д.);

- о состоянии коллективно-договорной работы в организации и выполнении обязательств перед работниками.

Профсоюз обязуется:

10.17. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза; оказывать содействие работодателям в разработке локальных нормативных актов по оплате труда, мерам социальной поддержки и обеспечивать обсуждение и согласование проектов этих актов на заседаниях выборного отделения первичной профсоюзной организации до принятия их работодателем или общим собранием коллектива; обеспечивать контроль:

- за соблюдением работодателями законодательства по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций, пособий;

- за соответствием локальных нормативных актов организаций действующему законодательству;

- за обоснованностью изменения режима работы организации.

10.18. Стороны совместно:

- участвуют в конкурсах профессионального мастерства, самодеятельного творчества, спартакиады здоровья, благотворительных акциях профессиональным праздникам, Дню пожилых людей, Новому году для ветеранов и работников организаций;

- содействуют профессиональному росту педагогических работников, овладению ими новыми компетенциями для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся;

- проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- принимают меры по дальнейшему сокращению и устранению избыточной отчетности педагогических работников.

От работодателя:

Заведующий МДОО

«Детский сад № 2 «Кораблик»

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

(подпись, Ф.И.О.)


М.П.

« _____ » _____ 20 _____ г.

« _____ » _____ 20 _____ г.

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 12 » января 2026 г. № 1)

Председатель первичной профсоюзной
организации


(подпись) Михогорова Т.Д.
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО
«Детский сад № 2 «Кораблик»
п. Советский Республики Марий Эл


(подпись) Павлова Н.И.
(Ф.И.О.)

« 12 » января 2026 г.


Положение об оплате труда работников организации

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский Республики Марий Эл (далее Положение) разработано в соответствии с ТК РФ на основании следующих нормативных правовых актов:

- постановления Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл»;
- постановления Правительства Республики Марий Эл от 12.09.2020 года № 356 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл»;
- постановления администрации Советского муниципального района от 06.11.2020 г. № 543 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Советского муниципального района Республики Марий Эл, находящихся в ведении Отраслевого органа администрации «Отдел образования Советского муниципального района».

2. Настоящее Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников организаций;
- 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 настоящим Положением, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;

- другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в организации 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 и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников учреждений (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 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 (далее - МРОТ).

6. Введение в организации новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда (за исключением руководителя организации)

7. Оплата труда работников организации 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. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются и применяются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;
 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 в организации формируется исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников организации 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 организации 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 заработной платы, базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника организации, 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, должностной оклад педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

12. Базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады) педагогических работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, 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	Базовая ставка заработной платы (базовый
-------------------------	--	--

		должностной оклад), рублей
1	Младший воспитатель	6 408,00

12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Музыкальный руководитель	9 073,00
3	Воспитатель, педагог-психолог	10 469,00
4	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	10 931,00

13. К базовым ставкам заработной платы (базовым должностным 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 профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее 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 образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд: сторож, дворник,	5 279, 00
2 разряд: уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья (прачка), кладовщик,	5 655,00
3 разряд: кухонный рабочий, повар	5 841,00
4 разряд: рабочий по комплексному обслуживанию здания, повар	6 221,00
5 разряд: повар	6 596,00
6 разряд	6 972,00
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд: <ul style="list-style-type: none"> • рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6 разряда). 	6 972,00

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

15.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Заведующий складом, заведующий хозяйством, кастелянша	7 161,00
2	Заведующий производством (шеф-повар)	7 535,00

16. С учетом специфики работы в организации предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктом 10 настоящего Положения

16.1. За работу в коррекционных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

педагогическим работникам – 1.2;

другим работникам, непосредственно занятым в коррекционных группах, - 1.15.

16.2. Учителям-дефектологам, учителям-логопедам – 1.2.

17. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 17 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

19. 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, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

20. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) 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 организации в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за вредные и (или) опасные условия труда;

Руководитель организации проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

21.1. 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 организацией в локальном нормативном акте.

21.2. 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 день 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.

21.3. Работникам организации, занимающим должности рабочих, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада за профессиональное мастерство.

21.4. 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.

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

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

Стимулирующие выплаты

24. 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.

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

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

26. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

26.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.

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

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

26.2. 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» - 500 рублей.

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

27. Надбавка за стаж работы устанавливается:

27.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы в организации:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

27.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

27.2. Надбавки выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

28. Премии по итогам работы.

Премирование работников организации 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 организации.

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

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

29. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки на начало календарного года.

30. 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 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

31. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения руководителя Отраслевого органа администрации «Отдел образования Советского муниципального района».

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

32. Почасовая оплата труда педагогических работников организации 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 медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов, привлекаемых в организации исключительно для педагогической работы;

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.

V. Другие вопросы оплаты труда

33. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с отделом образования.

34. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Отраслевым органом администрации «Отдел образования Советского муниципального района».

35. На основе настоящего Положения организация разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

ПОРЯДОК 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, послужные 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, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается 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 фильмотек 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, образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, 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 образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (по педагогической направленности).

9. Работникам организации 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.

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 03 » сентября 2025 г. № 8)

Председатель первичной профсоюзной
организации



Микогорова Т.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл

Павлова У.И.
(подпись) (Ф.И.О.)



« 03 » сентября 2025 г.

Положение о стимулирующих и компенсационных надбавках и доплатах организации

Раздел 1

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 10.07.1992 года № 3266-1 «Об образовании», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", постановлением Правительства Республики Марий Эл № 59 от 12 марта 2013 г. «О мерах по поэтапному повышению средней заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Республики Марий Эл», реализующих программы дошкольного образования, в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Система премиальных выплат работникам организации включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2.1. Компенсационные:

1	За работу с вредными условиями труда (хлорсодержащими веществами, работа в горячем цехе, травм безопасность). Ст. 147 ТК РФ.	Ежемесячно 12%
2	За реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	Ежемесячно 20%
3	За работу на сайте ДОО, в автоматизированных информационных системах (АИС)	Ежемесячно 15%
4	За работу председателем профсоюзного комитета	Ежемесячно

6	За выполнение обязанностей секретаря педагогических советов, собраний трудового коллектива	Ежемесячно 10%
7	Педагогам за ведение кабинетов (групп)	Ежемесячно 10%

1.2.2. Стимулирующие:

1	Педагогам и сотрудникам, имеющим почетные звания и знаки отличия: «Заслуженный учитель Российской Федерации» «Народный учитель Республики Марий Эл» «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	Ежемесячно 2000 рублей 1500 рублей 1000 рублей 500 рублей
2	Педагогическим работникам - за педагогический стаж; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми, либо стаж работы в образовательном учреждении: 1 год – 10 лет – 10%; 10 лет - 15 лет – 15%; 15 лет – 20 лет – 20%; 20 лет – 30 лет и более - 30%,	
3	Педагогам, завхозу, младшим воспитателям, поварам, машинистам по стирке белья и обслуживающему персоналу за качественную подготовку организации к новому учебному году.	Разовая 30%
4	Старшему воспитателю за высокие результаты в организации работ с педагогическими кадрами и контроля учебно-воспитательного процесса.	Разовая 5%
5	Старшему воспитателю за организацию аттестации педагогических работников.	Разовая 10%
6	Молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность (первые 3 года)	Ежемесячно 50%
7	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности (ответственному по итогам проверки).	Разовая 10%
8	Педагогам за работу в поиске новых результативных методик воспитания и обучения детей: за работу в условиях эксперимента, за введение инноваций, за разработку проектов, за разработку и внедрение авторских программ.	Разовая 15%
9	Высокий уровень ведения установленной документации (планирование, ведение	Разовая 15%

	педагогических наблюдений, подготовки отчетов, диагностики и др.)	
10	Членам профкома профсоюзной организации и президиума Рескома	Ежемесячно 5%
11	Кастелянше за пошив костюмов, активное участие в оформлении ДОО	Ежемесячно 10%
12	Работникам за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (за ведение учета контроля рабочего времени сотрудников, за ведение дополнительной документации; за проведение работы по охране прав детства, за рубку мяса).	Ежемесячно 15%
13	За ведение работы по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороны.	Ежемесячно 10%
14	Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков.	Ежемесячно 5%
15	Доброжелательное отношение к воспитанникам и родителям, отсутствие обоснованных обращений и жалоб родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций; высокий уровень решения конфликтов.	Разовая 10 %
16	Педагогам за наставничество	Ежемесячно 5%
17	Педагогам за реализацию инновационной площадки - федерального уровня – - республиканского уровня – - муниципального уровня -	Ежемесячно 20% 15% 10%
18	Педагогам за работу: - с детьми с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности; - в разновозрастной группе; - во 2 группе раннего возраста.	Ежемесячно 20%
19	Членам республиканской аттестационной комиссии	Ежемесячно 10%
20	Организация и проведение работы по ПМПК, проведение ранней диагностики	Разовая 10 %
21	Педагогам, специалистам за качество результатов труда	Ежемесячно (см. Раздел 2 - критерии)

Раздел 2

2.1. Перечень, размеры и порядок определения премиальных выплат устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской

Федерации и настоящим Положением. Виды, условия, размеры и порядок выплат премиального фонда ДОО определяет самостоятельно.

2.2. Выплаты премиального фонда производятся педагогическим работникам, кроме совместителей, ежемесячно от достижения ими соответствующих качественных или количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

2.3. Выплаты премиального фонда производятся по решению комиссии по материальному поощрению в балльной системе в пределах бюджетных ассигнований на поощрительные выплаты.

2.4. Расчёт премиального фонда производится пропорционально полученным баллам, независимо от должностного оклада.

2.5. Рассматривание и определение оценки качества работы педагогов производится 1 раз в месяц.

2.6. Настоящее положение вступает в силу с 1 сентября 2025 г.

Критерии оценки качества работы старшего воспитателя

№	Критерии	Индикатор	Балл
1	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов организации		3
2	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность		3
3	Участие в общественных мероприятиях ДОО (субботник, личный вклад в благоустройство территории)		2
4	За работу без больничного листа		2
5	Повышение квалификации за отчетный период		2
6	Организация конкурсов среди педагогов, воспитанников, родителей. уровень ДОО районный уровень республиканский уровень российский		1 2 3 4
7	Использование ИКТ технологий подготовка материалов для сайта ДОО публикация материалов по обмену опытом в сети интернет.		1 2
8	За выполнение работы по производственной необходимости	• короткий период • длительный период	1 2
9	Подготовка и участие воспитателей в конкурсах, выставках уровень ДОО районный уровень республиканский уровень российский уровень		1 2 3 4

10	Оформление организации к праздникам и исполнение ролей на утренниках		2
11	Участие педагога в методической работе: метод. объединениях, семинарах, конференциях уровень ДОО	• выступление	1
	районный уровень	• присутствие • выступление	1 2
	республиканский уровень	• присутствие • выступление	2 3
12	За создание предметно-развивающей среды, интерьера детского сада и комфортных условий пребывания ребенка в ДОО Дидактический материал Обогащение микросреды группы		1 2

**Критерии
оценки качества работы воспитателей**

№	Критерии	Индикатор	Балл
1	За работу без больничного листа		2
2	За выполнение работы по производственной необходимости	• короткий период	1
		• длительный период	2
3	Повышение квалификации за отчетный период (курсы, вебинары, семинары с получением документа)		2
4	Взаимодействие с семьями воспитанников: Организация и проведение собраний; планирование и реализация плана совместных мероприятий наличие и состояние методического материала в родительских уголках		2
			2
			1
5	Участие в методических мероприятиях, проведение открытых занятий уровень ДОО	• выступление • показ ООД	1 2
	районный уровень	• присутствие • выступление • показ ООД	1 2 3
	республиканский уровень	• присутствие • выступление • показ ООД	2 3 4
6	Участие в конкурсах педагогического мастерства • на уровне ДОО		1
			2
			3

	<ul style="list-style-type: none"> районный уровень республиканский уровень российский уровень 		4
7	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, выставках на уровне ДОО	<ul style="list-style-type: none"> участие занятие призового места 	1 2
	районный уровень	<ul style="list-style-type: none"> участие занятие призового места 	2 3
	республиканский уровень	<ul style="list-style-type: none"> участие занятие призового места 	2 3
	российский уровень	<ul style="list-style-type: none"> участие занятие призового места 	3 4
8	Участие в общественных мероприятиях ДОО (субботник, личный вклад в благоустройство территории)		2
9	Оформление учреждения к праздникам и исполнение ролей на утренниках		2
10	Использование ИКТ технологий подготовка материалов для сайта ДОО публикация материалов по обмену опытом в сети интернет.		1
			2
11	За создание предметно-развивающей среды, интерьера детского сада и комфортных условий пребывания ребенка в ДОО Дидактический материал Обогащение микросреды группы		1
			2

**Критерии
оценки качества работы музыкального руководителя**

№	Критерии	Индикатор	Балл
1	За выполнение работы по производственной необходимости	• короткий период	1
		• длительный период	2
2	За работу без больничного листа		2
3	Участие в общественных мероприятиях ДОО (субботник, личный вклад в благоустройство территории)		2
4	Использование ИКТ технологий		

	<ul style="list-style-type: none"> подготовка материалов для сайта ДОО публикация материалов по обмену опытом в сети интернет. 		1 2
5	Взаимодействие с семьями воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> Организация и проведение собраний планирование и реализация плана совместных мероприятий наличие и состояние методического материала в родительских уголках. 		2 2 1
6	Повышение квалификации за отчетный период (курсы, вебинары, семинары с получением документа)		2
7	Участие в методических мероприятиях, проведение показательных занятий <ul style="list-style-type: none"> уровень ДОО 	<ul style="list-style-type: none"> выступление показ ООД 	1 2
	<ul style="list-style-type: none"> районный уровень 	<ul style="list-style-type: none"> присутствие выступление показ ООД 	1 2 3
	<ul style="list-style-type: none"> республиканский уровень 	<ul style="list-style-type: none"> присутствие выступление показ ООД 	2 3 4
8	Участие в конкурсах педагогического мастерства <ul style="list-style-type: none"> на уровне ДОО районный уровень республиканский российский 		1 2 3 4
9	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> на уровне ДОО 	- участие -занятие призового места	1 2
	<ul style="list-style-type: none"> районный уровень 	-участие -занятие призового места	2 3
	<ul style="list-style-type: none"> республиканский уровень 	-участие -занятие призового места	2 3
	<ul style="list-style-type: none"> российский 	-участие -занятие призового места	3 4

10	Оформление к праздникам и исполнение ролей на утренниках		2
	За создание предметно-развивающей среды, интерьера детского сада и комфортных условий пребывания ребенка в ДОО <ul style="list-style-type: none"> • Дидактический материал • Обогащение микросреды группы 		1 2

**Критерии
оценки качества работы учителя-логопеда и педагога-психолога**

№	Критерии	Индикатор	Балл
1	Повышение квалификации за отчетный период (курсы, вебинары, семинары с получением документа)		2
2	За работу без больничного листа		2
3	Участие в общественных мероприятиях ДОО (субботник, личный вклад в благоустройство территории)		2
4	Взаимодействие с семьями воспитанников: Организация и проведение собраний; планирование и реализация плана совместных мероприятий; наличие и состояние методического материала в родительских уголках.		2 2 1
5	Участие в методических мероприятиях, проведение показательной ООД уровень ДОО	<ul style="list-style-type: none"> • выступление • показ ООД 	1 2
	районный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • присутствие • выступление • показ ООД 	1 2 3
	республиканский уровень	<ul style="list-style-type: none"> • присутствие • выступление • показ ООД 	2 3 4
6	Участие в конкурсах педагогического мастерства <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОО • районный уровень • республиканский • российский 		1 2 3 4
7	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, выставках на уровне ДОО	-участие -занятие призового места	1 2

	районный уровень	-участие занятие призового места	2 3
	республиканский уровень	-участие -занятие призового места	2 3
	российский уровень	-участие -занятие призового места	3 4
8	Оформление к праздникам и исполнение ролей на утренниках		2
9	Использование ИКТ технологий подготовка материалов для сайта ДОО; публикация материалов по обмену опытом в сети интернет		1 2
10	За выполнение работы по производственной необходимости	• короткий период • длительный период	1 2
11	За создание предметно-развивающей среды, интерьера детского сада и комфортных условий пребывания ребенка в ДОО Дидактический материал Обогащение микросреды группы		1 2

**Критерии
оценки качества работы инструктора по физической культуре**

№	Критерии	Индикатор	Балл
1	За выполнение работы по производственной необходимости	• короткий период • длительный период	1 2
2	За работу без больничного листа		2
3	Участие в общественных мероприятиях ДОО (субботник, личный вклад в благоустройство территории)		2
4	Использование ИКТ технологий <ul style="list-style-type: none"> • подготовка материалов для сайта ДОО • публикация материалов по обмену опытом в сети интернет. 		1 2
5	Взаимодействие с семьями воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> • Организация и проведение собраний, встреч с родителями; • планирование и реализация плана совместных мероприятий 		2 2 1

	<ul style="list-style-type: none"> • наличие и состояние методического материала в родительских уголках. 		
6	Повышение квалификации за отчетный период (курсы, семинары с получением документа)		2
7	Участие в методических мероприятиях, проведение показательных занятий <ul style="list-style-type: none"> • уровень ДОО • районный уровень • республиканский уровень 	выступление • показ НОД • присутствие • выступление • показ НОД • присутствие • выступление • показ НОД	1 2 1 2 3 2 3 4
8	Участие в конкурсах педагогического мастерства <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОО • районный уровень • республиканский • региональный 		1 2 3 4
9	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОО • районный уровень • республиканский уровень 	-участие • занятие приз. места • участие • занятие приз. места • участие • занятие приз. места	1 2 2 3 3 4
10	Оформление к праздникам и исполнение ролей на утренниках		2
11	За создание предметно-развивающей среды, интерьера детского сада и комфортных условий пребывания ребенка в ДОО <ul style="list-style-type: none"> • Дидактический материал • Обогащение микросреды группы 		1 2

Комиссия рассматривает критерии положения и вправе отменить или уменьшить надбавки и доплаты в связи с невыполнением возложенных обязанностей, ухудшением качества работы.

Приложение № 3
к КД МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 29 » сентября 20 21 г. № 10)

Председатель первичной профсоюзной
организации



(подпись) Иванова Т.Д.
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл

(подпись) Лаврова Н.Н.
(Ф.И.О.)



« 29 » сентября 20 21 г.

Форма расчетного листа

Фамилия Имя Отчество Организация: Детский сад № 2 «Кораблик» Подразделение:					К выплате: Должность: Оклад (тариф):			
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
						Выплачено:		
						За первую половину месяца		
						Зарплата за месяц		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход

Вычетов на детей

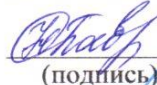
СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 12 » января 20 26 г. № 1)

Председатель первичной профсоюзной
организации


(подпись)

Виногорова Т.Д.
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл


(подпись)

Лаврова Н.И.
(Ф.И.О.)

« 12 » января 20 26 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий (должностей) работников, которым устанавливаются
выплаты компенсационного характера за работу в
неблагоприятных условиях труда, а также в условиях,
отклоняющихся от нормальных условий, и размер выплат**

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Условия выплат	Основание (приложение № 1)	Размер выплаты к ставке (окладу)
1. Повышенная оплата работ с вредными и или опасными и иными особыми условиями труда				
1.1.	Повар, шеф-повар, кухонный рабочий	Тяжесть трудового процесса	Раздел 1 Пункт 1.2.1.	12%
1.2.	Младший воспитатель			
1.3.	Дворник			
2. Повышение оплаты работ в условиях труда, отклоняющихся от нормативных условий				
2.1.	Сторож	Работа в ночное время с 22.00 до 6.00	Ст.149 ТК РФ	50 % за каждый час работы
2.2.	Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма выполняемой работы, исполнение обязанностей временно	Ст. 151 ТК РФ	По соглашению сторон ТД

		отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД		
2.3.	Все работники	Работа в выходные и праздничные дни	Ст.111, 112, 153 ТК РФ	По соглашению сторон ТД
2.4.	Все работники	Сверхурочная работа	Ст. 99,152 ТК РФ	В двойном размере за первые два часа работы – в 1,5 размере, за последующие часы – в 2 размере

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 12 » января 20 26 г. № 1)

Председатель первичной профсоюзной
организации


(подпись) Тимофеева Т.В.
(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл


(подпись) Заведующий
(Ф.И.О.)

« 12 » января 20 26 г.



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик»
п. Советский Республики Марий Эл

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский Республики Марий Эл (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом МБДОО, иными локальными нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский Республики Марий Эл (далее – МБДОО) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

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

Сторонами трудового договора являются работник и МБДОО как юридическое лицо – работодатель, представленный заведующим МБДОО.

2.2. Лица, поступающие на работу в МБДОО, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Один раз в год работники направляются на периодический медицинский осмотр. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

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

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

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

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, МБДОО вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-ПФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

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

- документы, указанные в п. 2.6 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

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

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

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

2.10. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, МБДОО предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в органы Пенсионного фонда РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.11. На каждого работника МБДОО ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя и состоит из следующих документов:

- заявление о приеме на работу;
- справка об отсутствии судимости;
- копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность
- копия идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования
- копии документа об образовании;
- трудовой договор (экземпляр работодателя);
- должностная инструкция;
- приказ о приеме на работу;
- иные документы

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

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

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

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

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

2.16. 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.

2.17. 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;
- не использующих средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты, ч. 2 ст. 76 ТК. (Правило действует с 1 марта 2022 года);

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.18. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения от работы.

Работодатель не начисляет работнику заработную плату в период отстранения от работы по основаниям, перечисленным в п. 2.17. настоящих Правил. Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.19. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

3.1. МБДОО ведет в электронном виде и предоставляет в Социальный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Заведующий отвечает за ведение и предоставление в Социальный фонд России сведений о трудовой деятельности работников.

3.3. Сведения о трудовой деятельности (ЭФС – 1) за отчетный месяц передаются в Социальный фонд России не позднее 25 числа следующего месяца. Если 25 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В случаях приема на работу и увольнения работника сведения передаются не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа МБДОО.

3.4. Работодатель выдает работнику по его письменному заявлению трудовую книжку (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если книжка на работника

не ведется); справки о заработной плате, в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи работником такого заявления.

МБДОО обязано предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

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

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

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

3.7. Работодатель предоставляет работнику заверенные копии документов, связанных с работой, и справки безвозмездно.

3.8 Работник, которому Работодатель выдал трудовую книжку, обязан вернуть ее в отдел кадров не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение).

3.9. Работодатель выдает работнику в день расторжения трудового договора трудовую книжку (в случае ее ведения) или сведения о трудовой деятельности в организации, справку о доходах (2-НДФЛ), справку о сумме заработка за два года работы по форме, утвержденной приказом Минтруда от 30.04.2013 № 182н, и производит с ним расчет.

3.10. По письменному заявлению работника Работодатель выдает ему заверенные копии иных документов, связанных с работой.

4. Основные права и обязанности работников

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

4.2. Работник имеет право на:

4.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

4.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

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

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

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

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

4.2.8. участие в управлении МБДОО в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

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

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

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

4.3. Работник обязан:

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

4.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

4.3.3. выполнять установленные нормы труда;

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

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

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

4.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры;

4.3.8. работник вправе предоставить бумажный листок нетрудоспособности Работодателю для выплаты пособия в течение шести месяцев;

4.3.9. работник вправе направить номер ЭЛН в виде скана или фотографии талона с номером ЭЛН. При этом талон не заменяет ЭЛН и не служит

доказательством уважительности причины отсутствия и основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности;

4.3.10. в случае если работник имеет право на выплату пособий, предоставить работодателю документы, необходимые для назначения пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении ребенка, для дальнейшей передачи работодателем реестра сведений для назначения пособия в ФФР. Конкретный список документов можно запросить в отделе кадров работодателя или скачать на корпоративном сайте компании;

4.3.11. в случае если ФФР обнаружит ошибки в документах, работник обязан в течение четырех рабочих дней с даты, когда специалист кадровой службы или бухгалтерии сообщил о том, какие документы нужно исправить, предоставить корректные документы работодателю;

4.3.12. если работнику принципиально получать выплаты детских пособий только на банковскую карту, завести карту «Мир», как только правило о перечислениях на карты других платежных систем перестанет действовать. Работодатель сообщит, когда это произойдет;

4.3.13. при наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью каждые 2 часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником.

4.4. Педагогические работники МБДОО пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

4.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

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

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

4.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МБДОО, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МБДОО;

4.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МБДОО в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

4.4.9. право на участие в управлении МБДОО, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МБДОО;

4.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОО, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

4.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

4.5. Педагогические работники МБДОО имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

4.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

4.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

4.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

4.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

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

4.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.6. Педагогические работники МБДОО обязаны:

4.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию учебно-воспитательного процесса в соответствии с утвержденной рабочей программой;

4.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

4.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

4.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

4.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

4.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению МБДОО получать дополнительное профессиональное образование;

4.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

4.6.10. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.6.11. соблюдать устав МБДОО, настоящие Правила;

4.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах МБДОО;

4.6.13. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

4.7. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 4.7.1 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.7.1. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.7.2. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления.

4.7.3. Если работодатель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

4.7.4. Результаты рассмотрения заявления оформляют в виде приказа.

4.7.5. Работник должен представить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее 2 дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном в разделе 11 настоящих Правил.

4.8. Работник вправе предоставить бумажный листок нетрудоспособности Работодателю для выплаты пособия в течение шести месяцев со дня его закрытия. Конкретные трудовые обязанности работников МБДОО определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- 5.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 5.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБДОО и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов МБДОО;
- 5.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 5.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 5.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
- 5.1.8. устанавливать штатное расписание МБДОО;
- 5.1.9. распределять должностные обязанности между работниками МБДОО;
- 5.1.10. иные права, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.2. Работодатель обязан:

- 5.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 5.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 5.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 5.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 5.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 10 и 25 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;
- 5.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 5.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 5.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 5.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 5.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

5.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

5.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

5.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

5.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников МБДОО.

5.2.19. при наступлении временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие за первые три дня болезни на основании электронного листка нетрудоспособности (далее – ЭЛН).

5.2.20. направить в ФФР реестр сведений для назначения пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении ребенка в течение пяти календарных дней со дня, когда получил документы для выплаты пособий от работника;

5.2.21. в случае прекращения права работника на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет в трехдневный срок направить в региональное отделение ФСС информацию об этом;

5.2.22. в день получения от ФФР сообщения о том, что документы работника на выплату оформлены с ошибкой, запросить у работника документы с корректными данными;

5.2.23. выдает работникам средства индивидуальной защиты и смывающие средства для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании;

5.2.24. устанавливать нормы выдачи средств индивидуальной защиты и обеспечивает за счет своих средств своевременную их выдачу, хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену;

5.2.25. в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников;

5.2.26. регистрировать микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации;

5.2.27. с целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек;

5.2.28. по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник;

5.2.29. направлять работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда;

5.2.30. приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа Учредителя. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п. 5.2.29. настоящих Правил, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок;

5.2.31. разрабатывать и утверждать план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение ГИТ;

5.2.32. возобновлять деятельность на рабочих местах, указанных в п. 5.2.29. настоящих Правил, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

6. Рабочее время и его использование

6.1. Режим работы МБДОО определяется приказами заведующего МБДОО.

В МБДОО устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, с 10 ч. пребыванием детей в детском саду. Начало работы Организации в 7.30 часов утра, окончание работы в 17.30 ч.

Рабочее время педагогических работников МБДОО определяется графиками работы, учебным расписанием и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается 40-часовая продолжительность рабочего времени в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

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

6.3. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности (воспитатели, повара, сторожа), составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается заведующим МБДОО.

Категориям работников со сменным графиком работы запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом непосредственно руководителю подразделения, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

6.4. Педагогическим работникам МБДОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

6.7. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами.

6.8. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

6.9. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

6.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБДОО, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МБДОО.

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

6.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБДОО, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе МБДОО, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

6.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБДОО, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе МБДОО на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон), за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

6.14. Об изменении объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, МБДОО уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два

месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.15. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения МБДОО.

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

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

6.46. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МБДОО по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по МБДОО по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников МБДОО.

7. Дистанционная (удаленная) работа

7.1. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа заведующего.

К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

7.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по сети Интернет.

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

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

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

7.6. Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота.

8. Порядок обмена электронными документами

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

8.2. Исключительными случаями, указанными в пункте 8.1 Правил, считаются катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

9. Время отдыха

9.1. Работникам МБДОО устанавливаются следующие виды времени отдыха:

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

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

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

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

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

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

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

9.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье).

9.3.3. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

9.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

9.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

9.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

9.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

9.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает Правительство.

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

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

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

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

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

9.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

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

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

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

9.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим МБДОО с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБДОО.

9.12. Заведующий утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

9.13. О времени начала отпуска заведующий извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

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

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

9.15. Заведующий МБДОО продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.16. 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.

9.17. Заведующий МБДОО может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную, в связи с этим часть отпуска заведующий предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

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

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

9.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

9.22. Для оформления отпуска по уходу за ребенком и ежемесячного пособия по уходу за ребенком Работник предоставляет Работодателю:

- заявление на отпуск по уходу за ребенком;
- заявление о назначении пособия;
- сведения о застрахованном лице (если не предоставил их при трудоустройстве);
- свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка и его копию либо выписку из решения об установлении над ребенком опеки;
- свидетельство о рождении (усыновлении, смерти) предыдущего ребенка (детей) и его копию;
- справку с места работы второго родителя о том, что он не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает ежемесячное пособие на ребенка до 1,5 лет;
- справку с другого места работы о том, что он не обращался за ежемесячным пособием по уходу за ребенком к иному работодателю (если работает у нескольких работодателей);
- справки о сумме заработка, полученного в расчетном периоде у других работодателей (при необходимости);
- заявление о замене лет в расчетном периоде (при необходимости).

9.23. Работник обязан сообщать Работодателю об изменении сведений, необходимых для выплаты пособий в течение пяти рабочих дней, с даты, когда произошли изменения.

9.24. Работодатель представляет в Фонд социального страхования сведения и документы, необходимые для назначения работникам ежемесячного пособия по уходу за ребенком, в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи работником заявления о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

9.25. Работодатель направляет в Социальный фонд России уведомление о прекращении права работника на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком в срок не позднее трех рабочих дней со дня, когда о нем стало известно.

9.26. Работодатель представляет в Социальный фонд России в случае получения от него извещения о том, что сведения и документы для назначения и выплаты работникам пособий поступили в фонд не в полном объеме, запрошенные им сведения и документы в течение пяти рабочих дней.

10. Поощрения за успехи в работе

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

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

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

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

10.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

11.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о

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

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

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

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

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

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

12. Материальная ответственность работодателя перед работником

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

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

12.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

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

13. Заключительные положения

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

13.2. Настоящие Правила утверждаются заведующим МБДОО с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от «27» августа 20 15 г. № 8)

Председатель первичной профсоюзной
организации



Александр Т.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл

Павлов Н.И.
(подпись) (Ф.И.О.)

«27» августа 20 15 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам образовательной организации
длительного отпуска сроком до одного года

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство и органы местного самоуправления Республики Марий Эл.

1.2. Педагогические работники образовательных учреждений 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 педагогической работы.

1.3. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

1.4. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

1.5. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский Республики Марий Эл по согласованию с профсоюзным органом.

ІІ. Стаж педагогической работы, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранились место работы (должность) и заработная 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 педагогических 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 сохранилось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию (временная нетрудоспособность) за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

III. Непрерывность педагогического стажа

3.1. Стаж непрерывной педагогической 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 педагогическую работу после увольнения с педагогической 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 педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической 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 трёх месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной педагогической работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

IV. Предоставление длительного отпуска

4.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику при условии, что это отрицательно, не отразится на деятельности образовательного учреждения (на усмотрение администрации).

4.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

4.3. Длительный отпуск заведующему образовательной организации оформляется приказом отдела образования.

4.4. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

4.5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп.

4.6. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательной организации.

4.7. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

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

Приложение

к Положению о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

ПЕРЕЧЕНЬ

**педагогических должностей, замещение которых
засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы**

Должности иных педагогических работников:

Воспитатель

Инструктор-методист

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре
 Концертмейстер
 Логопед
 Мастер производственного обучения
 Методист
 Музыкальный руководитель
 Педагог дополнительного образования
 Педагог-библиотекарь
 Педагог-организатор
 Педагог-психолог
 Преподаватель
 Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
 Руководитель физического воспитания
 Социальный педагог
 Старший вожатый
 Старший воспитатель
 Старший инструктор-методист
 Старший методист
 Старший педагог дополнительного образования
 Старший тренер-преподаватель. Тренер-преподаватель
 Тьютор
 Учитель
 Учитель-дефектолог. Учитель-логопед

Приложение
 к Положению о порядке предоставления
 педагогическим работникам длительного отпуска сроком
 до одного года

**Тождественность должностей (специальностей),
 которая учитывается при оплате труда педагогических
 работников, имеющих квалификационную категорию по одной
 из должностей (специальностей)**

Оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе (иной должности) 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	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (ПДО), старший ПДО, старший вожатый, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, методист, старший методист; учитель (преподаватель), ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета,
педагог-психолог	воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель, учитель музыки, ПДО по профилю, концертмейстер
учитель музыки	музыкальный руководитель, ПДО по профилю, концертмейстер
концертмейстер	музыкальный руководитель, ПДО по профилю, учитель музыки
старший воспитатель	воспитатель, ПДО
воспитатель	старший воспитатель, ПДО
ПДО	старший ПДО, педагог-организатор, методист, старший методист
старший ПДО	ПДО, педагог-организатор
методист	старший методист, ПДО, педагог-организатор
педагог-организатор	методист, старший методист, ПДО
старший методист	методист, ПДО, старший ПДО
инструктор - методист	старший инструктор - методист
старший инструктор-методист	инструктор - методист
преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); учитель физкультуры (физвоспитания), тренер-преподаватель, в т.ч. «старший»
руководитель физвоспитания	учитель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель ОБЖ, тренер-преподаватель
учитель (преподаватель) физвоспитания	преподаватель – организатор ОБЖ, тренер-преподаватель, в т.ч. «старший»
тренер-преподаватель	учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре, ПДО по профилю
старший тренер - преподаватель	тренер-преподаватель учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре, ПДО по профилю
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда), инструктор по труду; ПДО (по аналогичному профилю)
учитель технологии (трудоустройства)	мастер производственного обучения, инструктор по труду, ПДО (по аналогичному профилю)

учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным программам; ПДО (при совпадении направления работы)
преподаватель детской музыкальной школы (художественный школы, школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	учитель общеобразовательного учреждения по соответствующему профилю, ПДО по соответствующему профилю
преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (специальности) в общеобразовательном учреждении, ПДО, тренер- преподаватель

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы ЛНА, принятым работодателем с учётом мнения ВОППО.

Приложение № 7
к КД МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 12 » января 20 26 г. № 1)

Председатель первичной профсоюзной
организации



Виногорова Т.Д.
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл

Лависова Ж.И.
(подпись) (Ф.И.О.)



НОРМЫ

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и
других средств индивидуальной защиты работникам**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Дворник (уборщик территории)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм (куртка) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 3 года
		Перчатки с полимерным или точечным покрытием	6 пар
		Плащ для защиты от воды (дежурный)	1 шт. на 2 года
2.	Заведующий хозяйством	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным или точечным покрытием	6 пар
3.	Воспитатель	Халат светлых тонов	1 шт.


		Косынка	1 шт.
4	Кастелянша	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
5	Повар; кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	1 комплект
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	до износа
		Очки защитные	до износа
6	Машинист (рабочий) по стирке белья	Халат и брюки (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным под носком	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	до износа
8	Сторож	Сапоги резиновые с защитным под носком	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 3 года
		Костюм (куртка) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм (куртка) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
9	Младший воспитатель	Халат (костюм) для защиты от механических воздействий	1 шт.

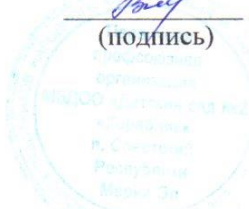
		Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	12 пар
		Головной убор и фартук для раздачи еды	1 шт.
		Фартук для мытья посуды	1 шт.
10	Электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки диэлектрические	
		Галоши диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
		Коврик диэлектрический	Дежурный

Приложение № 8
к КД МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 12 » сентября 2026 г. № 1)

Председатель первичной профсоюзной
организации

 (подпись) Антонова Т.В. (Ф.И.О.)



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл

 (подпись) Павлова И.М. (Ф.И.О.)

« 12 » сентября 2026 г.



НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих
средств, порядок и условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Должность, профессия	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	Уборщик, младший воспитатель, работники кухни, прачка	200 г
2	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы)	Органические растворители	Рабочий по обслуживанию зданий, сантехник, водитель	100 г
3	Очищающая паста для рук	Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты	Рабочий по обслуживанию здания, сантехник, водитель	200 мл
4	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Сильные трудно смываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон. Химические вещества восстанавливающего действия	Рабочий по обслуживанию здания, сантехник, водитель	100 мл

Приложение № 9
к КД МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 03 » сентября 20 25 г. № 8)

Председатель первичной профсоюзной
организации



Николаева Т.Ф.
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл

Тависова Н.И.
(подпись) (Ф.И.О.)

« 03 » сентября 20 25 г.



Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзная комиссия МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский республики Марий Эл заключили настоящее соглашение в том, что в течение календарного года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОО.

№ п/п	Содержание мероприятий	Сроки исполнения	Ответственные за исполнение
1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры.	Ежедневно	Воспитатели, инженер-электрик
2.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами	Один раз в неделю	Завхоз
3.	Контроль за наличием аптечек первой медицинской помощи	Один раз в квартал	Мед.сестра, воспитатели
4.	Регулярная проверка питьевого режима, замена битой посуды	ежедневно	Мед.сестра, завхоз
5.	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	ноябрь	Завхоз, заведующий
6.	Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками МБДОО на рабочем месте. Соблюдение техники безопасности	Сентябрь, март	Заведующий, ст. воспитатель, председатель профкома, уполномоченный по ОТ
7.	Провести замеры защитного заземления	В течение года	Заведующий
8.	Своевременно заменять вышедшее из строя (пришедшее в негодность) оборудование в группах, кабинетах, туалетах, залах МБДОО	По мере необходимости	Завхоз, рабочий по обслуживанию здания

9	Своевременно проводить сбой сосулек с крыши МБДОО, снега. Проведение системы отвода талых, дождевых вод с территории МБДОО	По мере необходимости	Завхоз, дворник
10.	Контроль за состоянием системы тепловодоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Отопительный сезон	Рабочий по обслуживанию здания
11.	Контроль за проведением медицинских осмотров работников МБДОО	1 раз в год	Медсестра

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 12 » января 2026 г. № 1)

Председатель первичной профсоюзной
организации



Виноградова Т.Д.
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл

Лаврова И.И.
(подпись) (Ф.И.О.)



« 12 » января 2026 г.

ПОРЯДОК
учета мотивированного мнения ВОППО при принятии
работодателем локальных нормативных актов, содержащих
нормы трудового права

1. В предусмотренных ТК РФ, настоящим Соглашением и КД случаях работодателя, орган управления образованием перед принятием решения направляют проект ЛНА, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта ЛНА, и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка), итоги голосования.

4. При обосновании своего мнения Профком должен ссылаться на действующее законодательство, КД, соглашения, при определенных обстоятельствах - на ТД конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в организации либо в отрасли к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

5. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

6. До рассмотрения вопроса о проекте ЛНА, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

7. Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом ЛНА или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять ЛНА, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Приложение № 11
к КД МБДОО «Детский сад № 2 «Кораблик» п. Советский
на 2026-2029 годы

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
Профсоюзной организации (протокол
от « 12 » января 2026 г. № 1)

Председатель первичной профсоюзной
организации


Виногорова Т.Д.
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОО «Детский сад № 2
«Кораблик» п. Советский
Республики Марий Эл


(подпись) Павлова Н.И.
(Ф.И.О.)

« 12 » января 2026 г.



Состав комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений, контролю
выполнения коллективного договора, внесению в него изменений
и дополнений

От работодателя:

1. Павлова Н.И., заведующий
2. Рыбакова И.Г., музыкальный руководитель

От работников:

1. Виногорова Т.Д., старший воспитатель, председатель ППО
2. Ефремова О.А., учитель-логопед, уполномоченный по ОТ
3. Царегородцева Е.Г., воспитатель