**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 1 РАБОЧЕГО ПОСЕЛКА ХОР МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ИМЕНИ ЛАЗО ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

**на 2022- 2025 год(ы)**

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**  Заведующий МБДОУ детским  садом № 1 р. п. Хор  И. В. Землянкина  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **От работников:**  Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 1 р. п. Хор  Е. А. Завьялова  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду Комитет по труду и занятости населения

Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(*должность, ф.и.о. и подпись*)

2022 г.

РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.
2. Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Оплата и нормирование труда.
5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.
6. Охрана труда и здоровья.
7. Поддержка молодых специалистов.
8. Дополнительное профессиональное образование работников.
9. Социальное партнерство.
10. Гарантии профсоюзной деятельности.
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.
12. Заключительные положения.

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее - ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;

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

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

- законодательные и иные нормативные правовые акты;

- Действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

- Действующее Региональное Отраслевое соглашение между Хабаровской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Хабаровского края;

- Действующее Соглашение между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзом», Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации заведующего ДОУ Ирины Викторовны Землянкиной (далее – работодатель);

- работники ДОУ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Елены Александровны Завьяловой.

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

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

1.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном для его заключения (статья 44 ТК РФ).

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства обязуются:

- работодатель обязуется признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключению коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставление отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам трудового коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обязуется знакомить с коллективным договором другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДОУ, а также всех вновь прибывших работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условия коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников через информационные стенды и другое);

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами Профсоюза при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, а также интересы всех работников независимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных форм социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование) в предусмотренных ТК РФ, отраслевым региональным соглашением случаях;

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

1.12. Локальные нормативные акты ДОУ, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мотивированного мнения или, в установленных ТК РФ, отраслевом региональным соглашением случаях, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов (распоряжений) и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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.

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

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования в течение срока реорганизации и преобразования.

При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

**II. Трудовой договор. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка[[1]](#footnote-1) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Региональным Отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации[[2]](#footnote-2).

Стороны договорились о том, что: 2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. 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[[3]](#footnote-3).

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]](#footnote-4).

2.1.3. 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.

2.2. Работодатель обязуется: 2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих[[5]](#footnote-5).

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций[[6]](#footnote-6).

2.2.4. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством Хабаровского края РФ установлена квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников[[7]](#footnote-7).

2.2.5. 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.

2.2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором[[8]](#footnote-8).

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ). Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.8. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.9. Возлагать на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

2.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников –не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Критерии массового увольнения устанавливаются в соответствии с региональным Отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2.11. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации следующие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- работники, находящиеся в предпенсионном возрасте;

- члены Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации;

- инвалиды по состоянию здоровья. 2.2.12. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Осуществлять учёт мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.14. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

2.2.16. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.17. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений[[9]](#footnote-9), в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.18. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям[[10]](#footnote-10), включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников – членов первичной профсоюзной организации, при наличии согласия на обработку персональных данных, предусмотренного трудовым законодательством[[11]](#footnote-11), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах[[12]](#footnote-12).

2.3.5. По обращению работников-членов Профсоюза представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным и учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом [особенностей](consultantplus://offline/ref=DFC99CDDE72A0794CF647DA66BED83E3535CCA9BFDAB48C9ADAF7A1AC74A16D6641A023C81A36B2A31E5F1992B45322B80EC52CBBEB73223c7X0J), установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования[[13]](#footnote-13).

3.1.2. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г., осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

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

3.1.5. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 от 22.12.2014 и № 536 Минобрнауки России от 11.05.2016.

3.1.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором[[14]](#footnote-14).

3.1.7. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частями 2,3 статьи 99 ТК РФ, в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации» (далее ППО).

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

3.1.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии со ст. 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере[[15]](#footnote-15).

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение 12 часов, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками. Работодатель обязуется создать условия для хранения и разогрева пищи.

3.1.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня[[16]](#footnote-16)с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, а также 8 дополнительных оплачиваемых календарных дней за работу в южных районах Дальнего востока с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 36 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела 1  номенклатуры должностей, утверждённой Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней[[17]](#footnote-17) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, а также 8 дополнительных оплачиваемых календарных дней за работу в южных районах Дальнего востока с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.1.12. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день 7 календарных дней;

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день[[18]](#footnote-18).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 7 календарных дней[[19]](#footnote-19).

Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется с учётом результатов специальной оценки условий труда, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, соглашением или локальным нормативным актом[[20]](#footnote-20), принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

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

3.1.14. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

3.1.15. 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[[21]](#footnote-21);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца[[22]](#footnote-22).

3.1.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

- рождения ребёнка – 3 календарных дня;

- бракосочетания детей работников –3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

3.1.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.18. 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.

3.1.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях[[23]](#footnote-23):

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

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 35 календарных дней;

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года[[24]](#footnote-24).

Длительный отпуск сроком до одного года не делиться на части, не продлевается на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске. Возможность присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску допускается[[25]](#footnote-25).

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536[[26]](#footnote-26).

3.2.5. В соответствии с п. 2.5. раздела 2 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. 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.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца 30 (31) числа текущего месяца*[[27]](#footnote-27).*

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации[[28]](#footnote-28).

4.1.  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.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Хабаровского края Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 рабочего поселка Переяславка муниципального района имени Лазо Хабаровского края [[29]](#footnote-29).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников(учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки(педагогической работы)без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время[[30]](#footnote-30).

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

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

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

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома[[31]](#footnote-31); - при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении[[32]](#footnote-32);

4.8. Педагогическим работникам, при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации выплачивается единовременное пособие в размере 8 должностных окладов (тарифных ставок)[[33]](#footnote-33).

Устанавливается повышающий коэффициент в размере 35% к должностному окладу молодому специалисту в течение 3 лет.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу повышается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере[[34]](#footnote-34).

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

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй147ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579[[35]](#footnote-35),на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере. В случае несвоевременного проведения специальной оценки условий труда повышенный размер оплаты труда работников сохраняется до момента проведения следующей специальной оценки условий труда.

4.11**.**  Работодатель предоставляет в конце календарного года денежную премию работнику за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.13. Наполняемость дошкольных групп определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного воспитанника в соответствии с действующими санитарно-эпидемиологическими требованиями (СанПиН).

При несоблюдении указанных требований к наполняемости дошкольных групп, приводящем к превышению количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ) в размере 5 % ежемесячно из фонда компенсирующих выплат за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных [[36]](#footnote-36).

4.14. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости - на один год; по окончании длительной болезни - на 1 год по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.15. Работодатель производит один раз в год выплату материальной помощи работникам образовательного учреждения в размере ставки должностного оклада.

4.16. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работников несёт руководитель ДОУ.

**V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях Совета Учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Совета Учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации*.*

5.2.3. 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 образовательной организации и членов их семей.

5.2.4. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере 3 должностных окладов за счет средств работодателя.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет 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 на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

5.2.7. Своевременно возмещать расходы, связанные с оплатой жилищно-коммунальных услуг педагогическим работниками, проживающим и работающим в сельской местности на основании Закона Хабаровского края № 90 от 20.12.2006 г.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;

- организация оздоровления членов профсоюза за счет средств районной организации Профсоюза при наличии финансовых возможностей;

- организация культурно-массовых мероприятий при наличии финансовых возможностей;

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений: - стимулирующие выплаты по результатам предыдущего календарного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение календарного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

**VI. Охрана труда и здоровья**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда[[37]](#footnote-37)с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц*.*

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда[[38]](#footnote-38); по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому календарному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому календарному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Утвердить и применять Типовое [Положение](https://login.consultant.ru/link/?rnd=04729C4F3AF43164069AE5BB949A8D38&req=doc&base=LAW&n=205968&dst=100009&fld=134&date=08.12.2020) о системе управления охраной труда организации в соответствии с требованием приказа Минтруда России от 19.08.2016 N 438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда".

6.2.2.  Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек[[39]](#footnote-39).

6.2.4. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации[[40]](#footnote-40), осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.5. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров*.*

6.2.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации[[41]](#footnote-41) порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций[[42]](#footnote-42).

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.8. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.9. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.11. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей.

6.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.2.13. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с воспитанниками в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с воспитанниками во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 3 должностных окладов, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

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

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда не привлекать работника к дисциплинарной ответственности и предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности, либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

**VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами[[43]](#footnote-43);

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.6. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. 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[[44]](#footnote-44).

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 путем заключения договора между работником и работодателем[[45]](#footnote-45).

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя[[46]](#footnote-46).

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

8.1.4. 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, объем 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[[47]](#footnote-47). При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36  часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72  часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250  часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования по п. 7 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. 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[[48]](#footnote-48), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

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

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями   
173-176 ТК РФ, 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.

8.1.10. 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[[49]](#footnote-49).

**IХ**. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

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

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

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, предусмотренном Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее Устав).

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%[[50]](#footnote-50)(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным [пунктами 2,](https://login.consultant.ru/link/?rnd=11CF1E9459CA1ECCF2A94828CA0D7E8E&req=doc&base=LAW&n=367301&dst=497&fld=134&date=14.12.2020) [3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=11CF1E9459CA1ECCF2A94828CA0D7E8E&req=doc&base=LAW&n=367301&dst=498&fld=134&date=14.12.2020) или [5](https://login.consultant.ru/link/?rnd=11CF1E9459CA1ECCF2A94828CA0D7E8E&req=doc&base=LAW&n=367301&dst=100594&fld=134&date=14.12.2020) части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [статьей 373](https://login.consultant.ru/link/?rnd=11CF1E9459CA1ECCF2A94828CA0D7E8E&req=doc&base=LAW&n=367301&dst=102070&fld=134&date=14.12.2020) Трудового Кодекса РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой [статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?rnd=11CF1E9459CA1ECCF2A94828CA0D7E8E&req=doc&base=LAW&n=367301&dst=498&fld=134&date=14.12.2020) настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

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

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ)*.*

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

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

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

- утверждение расписания занятий, годового календарного плана работы;

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

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

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

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

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором*.*

9.3.4. Работодатель при  применении дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза, обращается в данный представительный орган работников для получения мотивированного мнения.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности**),** своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации[[51]](#footnote-51));

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без учёта мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

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

**Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. 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 и (или) профсоюзной деятельностью;

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

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации устанавливается доплата за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации в размере 10% от должностного оклада[[52]](#footnote-52);

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии образовательной организации по распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно: 10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ДОУ.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней со дня получения соответствующего письменного запроса[[53]](#footnote-53).

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

11.3. Работодатель или представитель работодателя направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации

**ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение семи дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонамии действует в течение трёх лет.

12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке[[54]](#footnote-54).

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования типа образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

12.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.11. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

№ 1. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется повышенная оплата труда.

№ 2. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда.

№ 3. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.

№ 4. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ 5. Правила внутреннего трудового распорядка.

№ 6. Положение об оплате труда работников с изменениями и дополнениями.

№ 7. Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы.

№ 8. Положение о порядке и условиях установления доплат, не входящих в круг должностных обязанностей.

№ 9. Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности.

№ 10. Положение о порядке обучения по охране труда и порядке проведения проверки знаний требований охраны труда.

№ 11. Соглашение по охране труда.

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК заведующий МБДОУ МБДОУ детского сада детским садом № 1 р. п. Хор

№ 1 р. п. Хор \_\_\_\_\_\_\_\_\_ И. В. Землянкина

\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. А. Завьялова «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников,**

**которым в связи с вредными условиями труда**

**предоставляется повышенная оплата труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии | Размер доплат |
| 1. | Заведующий хозяйством | 4% |
| 2 | Повар | 8% |
| 3. | Помощник воспитателя | 4% |
| 4. | Подсобный рабочий | 4% |
| 5. | Оператор стиральных машин | 4% |
| 6. | Дворник | 4% |
| 7. | Уборщик служебных и производственных помещений | 4% |

Основание:

- отчет о проведении специальной оценки условий труда;

- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края;

- Положение о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края;

- Приказ МБДОУ детского сада № 1 р. п. Хор «О результатах специальной оценки условий труда» № 46 о/д от 20.04.2022 г.

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК заведующий МБДОУ МБДОУ детского сада детским садом № 1 р. п. Хор

№ 1 р. п. Хор \_\_\_\_\_\_\_\_\_ И. В. Землянкина

\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. А. Завьялова «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ с неблагоприятными условиями труда,**

**на которые устанавливаются доплаты в размере 8%**

**тарифной ставки, не входящие в дополнительный**

**фонд оплаты труда.**

1. Работа у горячих плит, электрожарочных шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки.
2. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную.
3. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК заведующий МБДОУ МБДОУ детского сада детским садом № 1 р. п. Хор

№ 1 р. п. Хор \_\_\_\_\_\_\_\_\_ И. В. Землянкина

\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. А. Завьялова «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников,**

**которым в связи с вредными условиями труда**

**предоставляется дополнительный отпуск**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессий и должностей | Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях) |
| 1. Повар, работающий у плиты | 7 |
| 1. Подсобный рабочий | 7 |

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК заведующий МБДОУ МБДОУ детского сада детским садом № 1 р. п. Хор

№ 1 р. п. Хор \_\_\_\_\_\_\_\_\_ И. В. Землянкина

\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. А Завьялова «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессий, должностей | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) | Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки с полимерным покрытием  Сапоги резиновые с защитным подноском  Дополнительно в зимний период:  Куртка на утепляющей прокладке  Валенки  Галоши на валенки  Плащ непромокаемый | 1  1  6 пар  1 пара  1 на 2 г.  1 пара на 2,5г  1 пара на 2 г.  1 на 3 года | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г.  № 997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности» (далее Приказ № 997 н от 09.12.2014 г.) |
| 2 | Заведующий хозяйством | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1  6 пар | Приказ № 997 н от 09.12.2014 г. |
| 3 | Кастелянша | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт.  1 комплект | Приказ № 997 н от 09.12.2014 г. |
| 4 | Кладовщик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки с полимерным покрытием или  Перчатки с точечным покрытием  Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | 1  2  12 пар  до износа  1 пара | Приказ № 997 н от 09.12.2014 г. |
| 5 | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Калоши резиновые | 1  1  6 пар  12 пар  2 | Приказ № 997 н от 09.12.2014 г. |
| 6 | Повар | Халат белый х/б  Брюки  Передник х/б  Колпак х/б  Лёгкая обувь | Не менее трёх комплектов на одного | Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 23.07.2008 г. № 45 |
| Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Нарукавники из полимерных материалов | 1 шт.  2 шт.  до износа | Приказ № 997 н от 09.12.2014 г. |
| 7 | Кухонный работник | Фартук клеенчатый с нагрудником  Калоши резиновые  Перчатки резиновые  Халат х/б белый и темный | 1  1пара  1пара  2 | Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 23.07.2008 г. № 45 |
| Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Нарукавники из полимерных материалов  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт.  1 комплект  До износа  6 пар  2 шт. | Приказ № 997 н от 09.12.2014 г. |
| 8 | Оператор стиральных машин | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт.  1 комплект  Дежурный  6 пар  дежурные |  |
| 10 | Медсестра | Халат х/б  Шапочка х/б  Перчатки резиновые | 1  1  2 пары | Приказ № 997 н от 09.12.2014 г. |

Приложение № 5

|  |  |
| --- | --- |
| Учтено мнение:  выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 1 р. п. Хор  (протокол от «05» сентября 2022 г. № 1)  Председатель  выборного органа первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. А. Завьялова  (подпись) (Ф.И.О.) | Приложение № 1  к коллективному договору  МБДОУ детского сада № 1 р. п. Хор  от «05» сентября 2022 г.  УТВЕРЖДЕНО  заведующим МБДОУ детским садом  № 1 р. п. Хор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И. В. Землянкина  (подпись) (Ф.И.О.)  «05» сентября 2022 г. |

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального

района имени Лазо Хабаровского края

2022 г.

**I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка для работников (далее по тексту Правила) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее по тексту ДОУ) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (далее – Закон № 273-ФЗ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации работы трудового коллектива ДОУ, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

дошкольное образовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования (далее - образовательное учреждение, учреждение);

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

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

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;

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

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива ДОУ.

**II. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников ДОУ**

**2.1.** **Порядок приема на работу.**

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

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в ДОУ, другой - у работника.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работе сотрудник обязан предъявить администрации ДОУ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 01.01.2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ от 20 мая 2022 года № 342н);

- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 48 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);

- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);

- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;

- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.1.5. Лица, принимаемые на работу в ДОУ, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.5.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

2.1.5.2. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1.6. Прием на работу в ДОУ без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация ДОУ не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т. д.

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

2.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

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

- лиц, которым не исполнилось 18 лет;

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

2.1.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.11. При неудовлетворительном результате испытания руководитель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом руководителя в письменной форме за три дня.

2.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и руководителем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.14. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ). На всех работников ДОУ, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данном ДОУ является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.1.15. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.16. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа руководителя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

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

2.1.18. Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.19. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), иным федеральным законом информация.

2.1.20. В случаях, установленных Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.21. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.22. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.1.23. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.24. Трудовые книжки работников хранятся в ДОУ как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело руководителя ДОУ хранится в Управлении образованием муниципального района имени Лазо Хабаровского края.

2.1.25. На каждого работника ДОУ ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, осуществляющей образовательную деятельность, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа (для педагогических работников). Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.26. Руководитель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.1.27. Личное дело работника хранится в ДОУ, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

**2.2. Отказ в приеме на работу.**

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.4. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

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

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, руководитель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

**2.3. Перевод работника на другую работу.**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в том же ДОУ на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе руководителя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.3.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.3.10. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.3.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.3.12. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

**2.4. Порядок отстранения от работы.**

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

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

- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в пунктах 2.2.3. настоящих Правил (педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда).

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который 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.

**2.5. Порядок прекращения трудового договора.**

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 ТК РФ.

2.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;

- ликвидации ДОУ;

- сокращения численности или штата работников ДОУ или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение 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;

- смены собственника имущества ДОУ (в отношении заместителей заведующего и главного бухгалтера);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории детского сада) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны, 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, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

ж) принятия необоснованного решения заместителями руководителя и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу ДОУ;

з) однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;

и) представления работником руководителю подложных документов при заключении трудового договора, предусмотренных трудовым договором с заведующим, членами коллегиального исполнительного органа организации;

к) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ДОУ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.5.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.5.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества ДОУ, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

2.5.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

2.5.9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

2.5.10. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.5.11. Помимо оснований, предусмотренной главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ДОУ, осуществляющего образовательную деятельность;

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

2.5.12. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 3123 Трудового Кодекса).

2.5.13. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

**2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора.**

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя ДОУ, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.6.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника руководитель ДОУ также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник ДОУ расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, руководитель ДОУ направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

**III. Основные права и обязанности работодателя.**

3.1. Управление ДОУ осуществляет заведующий.

3.2. Заведующий ДОУ обязан:

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

- предоставлять работникам ДОУ работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и воспитанниками, произошедших в ДОУ, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;

- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;

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

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

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

- 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;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками ДОУ 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;

- создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях улучшения образовательно-воспитательной работы;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДОУ в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

- обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;

- компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;

- своевременно предоставлять отпуска работникам ДОУ в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;

- своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;

- 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.

3.3. Заведующий имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками ДОУ в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников ДОУ за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- взаимодействовать с коллегиальными органами ДОУ;

- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;

- утверждать структуру ДОУ, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;

- распределять обязанности между работниками ДОУ, утверждать должностные инструкции работников;

- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. ДОУ, как юридическое лицо, которое представляет заведующий, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

- за незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**IV. Обязанности и полномочия администрации.**

4.1. Администрация ДОУ обязана:

**-** обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов ДОУ;

- организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;

- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;

- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;

- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;

- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди воспитанников и работников ДОУ;

- разработать [Правила внутреннего распорядка воспитанников ДОУ](https://ohrana-tryda.com/node/2163);

- совершенствовать организацию труда, воспитательно-образовательную деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогических отношений, создавать условия для инновационной деятельности;

- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;

- осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательной деятельности в ДОУ, выполнением образовательных программ;

- своевременно поддерживать и поощрять лучших работников ДОУ;

- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников ДОУ.

4.2. Администрация имеет право:

- представлять заведующему информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками ДОУ;

- давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;

- получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;

- подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;

- повышать свою профессиональную квалификацию;

- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

**V. Основные обязанности, права и ответственность работников.**

5.1. Работники ДОУ обязаны:

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

- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка ДОУ, свои должностные инструкции;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу ДОУ (в том числе к имуществу воспитанников и их родителей (законных представителей), если ДОУ несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить заведующему (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников, сохранности имущества ДОУ (в том числе имущества воспитанников и их родителей (законных представителей), если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации ДОУ, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;

- незамедлительно сообщать администрации ДОУ обо всех случаях травматизма;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;

- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;

- проявлять заботу о воспитанниках ДОУ, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;

- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) воспитанников ДОУ;

- систематически повышать свою квалификацию.

5.2. Педагогические работники ДОУ обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1);

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;

- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;

- контролировать соблюдение воспитанниками правил безопасности жизнедеятельности;

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

- уважать честь и достоинство воспитанников ДОУ и других участников образовательных отношений;

- развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

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

- выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях ДОУ и на детских прогулочных участках;

- сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;

- проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;

- посещать детей на дому, уважать родителей (законных представителей) воспитанников, видеть в них партнеров;

- воспитывать у детей бережное отношение к имуществу ДОУ;

- заранее тщательно готовиться к занятиям;

- участвовать в работе педагогических советов ДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;

- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;

- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДОУ;

- в летний период организовывать и участвовать в оздоровительных мероприятиях на участке ДОУ при непосредственном участии медсестры, старшего воспитателя;

- четко планировать свою образовательно-воспитательную деятельность, держать администрацию ДОУ в курсе своих планов;

- проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;

- уважать личность воспитанника ДОУ, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;

- защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;

- допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;

- воспитателям необходимо следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующему ДОУ;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5.3. Работники ДОУ имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;

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

- участие в управлении ДОУ в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором ДОУ формах;

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;

- повышение разряда и категории по результатам своего труда;

- моральное и материальное поощрение по результатам труда;

- совмещение профессии (должностей);

- отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, заведующего ДОУ.

5.4. Педагогические работники имеют дополнительно право на:

- самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции ДОУ, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) воспитанников для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;

- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

- выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой ДОУ и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

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

- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ДОУ, в том числе через органы управления и общественные организации;

- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- 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;

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

5.5. Ответственность работников ДОУ.

5.5.1. Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

5.5.2. Педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за:

- несоблюдение прав и свобод воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников;

- за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом;

- за качество обучения и соответствие ФГОС ДО;

- за жизнь и здоровье воспитанников в ДОУ, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.,

- разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательных отношений, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами;

- также неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации;

- работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу ДОУ или третьих лиц, за имущество которых отвечает ДОУ.

5.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- нарушать установленный в ДОУ режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;

- оставлять воспитанников без присмотра во время приема, мытья рук, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях;

- отдавать воспитанников посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать воспитанников одних по просьбе родителей (законных представителей);

- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательной деятельности ДОУ;

- применять к воспитанникам меры физического и психического насилия;

- оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в ДОУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

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

5.7. В помещениях и на территории ДОУ запрещается:

- отвлекать работников ДОУ от их непосредственной работы;

- присутствие посторонних лиц в группах и других местах ДОУ без разрешения заведующего или его заместителей;

- разбирать конфликтные ситуации в присутствии воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников;

- говорить о недостатках и неудачах воспитанника при других родителях (законных представителях) и детях;

- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности и дневного сна воспитанников;

- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях ДОУ;

- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;

- курить в помещениях и на территории ДОУ; распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

**VI. Режим работы и время отдыха**

6.1. ДОУ работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные - суббота, воскресенье).

6.2. Продолжительность рабочего дня:

- для старших воспитателей и воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю;

- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;

- для педагога-психолога - 36 часов в неделю;

- для музыкального руководителя - 24 часа в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 - часов рабочей недели.

6.4. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: заведующий, заведующий хозяйством.

6.5. Для сторожей и поваров ДОУ устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности, составляемому заведующим ДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 103 ТК РФ).

6.6. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом заведующего ДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись и вывешиваются на видном месте.

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

6.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ДОУ, за исключением случаев уменьшения количества групп.

6.9. Администрация ДОУ строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками ДОУ.

6.10. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию ДОУ как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.11. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при заведующем не должны продолжаться более двух часов.

6.12. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

6.13. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.14. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим ДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом Управления образования, другим работникам - приказом по ДОУ.

Всем работникам за работу в южных районах Дальнего Востока предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (ст. 14 Закона РФ от19.02.1993 № 4520-1).

6.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч. 2 ст.122 ТК РФ).

6.16. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в ДОУ.

6.17. 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 (ч.1 ст.125 ТК РФ).

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

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

6.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый заведующим ДОУ, с учетом желания работника в случаях (ч. 1 ст. 124 ТКРФ):

- временной нетрудоспособности работника;

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами ДОУ.

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

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

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

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

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

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

6.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ДОУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

6.24. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

6.25. Периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ДОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом ДОУ, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**VII. Оплата труда**

7.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников ДОУ», разработанным и утвержденным в ДОУ, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. ДОУ обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями учреждения.

7.3. Ставки заработной платы работникам ДОУ устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

7.4. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

7.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньшее количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.6. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующим ДОУ не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

7.7. Оплата труда в ДОУ производится два раза в месяц: аванс и зарплата в сроки 15 - го и 30 - го (31 - го) числа каждого месяца.

7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.11. В ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам ДОУ», «Положением о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам ДОУ».

7.12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**VIII. Поощрения за труд**

8.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;

- премирование;

- награждение ценным подарком;

- награждение Почетной грамотой;

- другие виды поощрений.

8.2. В отношении работника ДОУ могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

8.3. Поощрения применяются администрацией совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников ДОУ, по согласованию с профсоюзным комитетом, осуществляющим свою деятельность согласно [Положению о профсоюзной организации ДОУ](https://ohrana-tryda.com/node/2173).

8.4. Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) заведующего ДОУ и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.

8.6. Работники ДОУ могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

**IX. Дисциплинарные взыскания**

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий ДОУ имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в ДОУ, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

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

- неоднократного неисполнения работником ДОУ без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. 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 своем рабочем месте либо на территории ДОУ или объекта, где по поручению заведующего работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, 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, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;  
з) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);

и) принятия необоснованного решения заведующим ДОУ, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу ДОУ;

к) представления работником заведующему ДОУ подложных документов при заключении трудового договора, предусмотренных трудовым договором с заведующим ДОУ, членами коллегиального органа ДОУ;

л) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника ДОУ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ДОУ;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника ДОУ. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношениям к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ДОУ норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.7. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.8. До применения дисциплинарного взыскания заведующий ДОУ должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

9.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников ДОУ (ч.3 ст.193 ТК РФ).

9.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

9.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст.193 ТК РФ).

9.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;

- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;

- вид применяемого взыскания;

- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;

- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

9.13. Приказ заведующего ДОУ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник ДОУ отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

9.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Заведующий ДОУ до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству старшего воспитателя, курирующего его работу, или представительного органа работников ДОУ.

9.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

9.17. Взыскание к заведующему ДОУ применяются Управлением образования, который имеет право его назначить и уволить.

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

9.19. Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.20. Заведующий ДОУ имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

**XI. Медицинские осмотры. Личная гигиена**

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в ДОУ в соответствии с СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

10.2. Заведующий ДОУ обеспечивает:

- наличие в ДОУ Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;

выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками ДОУ;

- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в ДОУ;

- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;

- наличие личных медицинских книжек на каждого работника ДОУ;

- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;

- организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;

- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;

- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации:

- наличие аптечек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;

- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

10.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных норм в ДОУ.

**XI. Заключительные положения**

11.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией ДОУ совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

11.2. При осуществлении в ДОУ функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения заведующего ДОУ;

- входить группу после начала занятия, за исключением заведующего ДОУ;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей).

11.3. Все работники ДОУ обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

11.4. С Правилами должны быть ознакомлены все работники ДОУ. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в ДОУ в доступном и видном месте.

11.5. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.6. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

11.7. С вновь принятыми Правилами, внесенными в них изменениями и дополнениями, заведующий ДОУ знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председатель ПК заведующим МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детским садом № 1 р. п. Хор

Протокол № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от «22» февраля 2019 г. Приказ № 32 о/д

от «22» февраля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 12.04.2008 № 103-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», постановлением администрации муниципального района имени Лазо от 16.06.2016 № 378-па «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального района имени Лазо», Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерства образования и науки Хабаровского края на 2018 - 2021 годы, постановлением администрации муниципального района имени Лазо от 20.02.2019 № 159-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо», коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее – Учреждения), подведомственного Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее – Управление образования), за счет средств краевого бюджета, бюджета муниципального района имени Лазо (далее – муниципальный район) и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждение из краевого бюджета, бюджета муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае, с начисленным на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее – гарантированный размер оплаты труда) (ст. 133.1 ТК РФ, Региональное соглашение между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерства образования и науки Хабаровского края на 2018 – 2021 годы).

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Системы оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; - от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением Правительства Хабаровского края от 30.01.2009 № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края» (в ред. постановления Правительства Хабаровского края от 24.12.2018 № 488-пр) на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края.

2.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;

- наличие звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю Учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности (далее – почетное звание);

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие почетного звания, устанавливаемых работникам Учреждения, указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

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

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

2.6. Размер надбавки молодому специалисту – 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

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

- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.7. Выплаты компенсационного характера (раздел 8 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района имени Лазо от 20.02.2009 № 11 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо».

2.8. Выплаты стимулирующего характера, критерии и Порядок их установления (раздел 9 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера вмуниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 10 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо».

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.11. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ педагогических работников составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре | 7058 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель | 8025 |
| 3. | 4 квалификационный уровень | Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед) | 8411 |

3.3. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;

- за наличие почетного звания;

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

3.4. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 2 к настоящему Примерному положению).

3.5. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются педагогическим работникам с учетом установленной им учебной нагрузки.

3.6. Оплата труда воспитателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

3.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется Управлением образования администрации муниципального района имени Лазо (далее – Управление образования), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования.

3.9. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников Управления образования, МБУ «Информационно-методический центр»), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

4.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в профессиональную квалификационную группу должностей первого уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя | 5157 |

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 3-4, 6)

5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональных квалификационных группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей служащих составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Калькулятор | 3999 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5738 |

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

6.1. Должности работников, относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и действующими Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: дворник, сторож (вахтер), подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, оператор  стиральных машин, повар, плотник | 3780 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: повар | 4263 |

7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственных (муниципальных) учреждений».

7.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его работодателем (начальником Управления образования).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организаций, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

7.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

7.5. Выплаты компенсационного характера для руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с [разделом](#Par325) 8 настоящего Положения.

7.6. Руководителю Учреждения к окладу (должностному окладу) устанавливается надбавка за:

- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения – в размере 10 процентов.

7.7. Управление образования устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности Учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Управлением образования.

Целевые показатели эффективности утверждаются Управлением образования и должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного

характера

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 11 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо» (далее – Разъяснение), работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника);

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района имени Лазо, утвержденным вышеуказанным постановлением.

8.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

8.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.4. К заработной плате работников Учреждения в соответствии с пунктом 6 решения Собрания депутатов муниципального района имени Лазо от 27.02.2009 № 446 «Об основах новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района имени Лазо» применяются:

- районные коэффициенты за работу в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

8.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственную связанную с образовательным процессом устанавливаются локальным актом Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, 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.

8.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Максимальный размер может составлять 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

8.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего

характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда.

9.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 10 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо» в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) надбавка за выслугу лет;

4) выплаты за профессиональное мастерство, классность;

5) выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

6) премиальные выплаты по итогам работы;

7) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в организации с учетом мнения представительного органа работников.

9.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления Учреждения и утвержденными локальным нормативным актами Учреждения.

9.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

1) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

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

4) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

9.6.Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ.

9.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам Учреждения (приложение № 3 к настоящему Положению).

9.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

9.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в бальном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения..

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Учреждения в соответствии с уставом организации.

10.2. Управление образования вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

10.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

10.4. Руководитель Учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

10.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад руководителя Учреждения.

10.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. В систему оплаты труда работников Учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председатель ПК заведующим МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детским садом № 1 р. п. Хор

Протокол № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от « » 2019 г. Приказ № о/д

от « » 2019 г.

ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ

в ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края

С целью приведения нормативных локальных актов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее ДОУ) в соответствие с нормативно правовыми актами Хабаровского края, на основании Постановления администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края от 11.09.2019 г. № 901-па «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района имени Лазо от 20.02.2019 № 159-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо»

внести следующие изменения и дополнения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее Положение), утвержденного приказом заведующего от 22.02.2019 года № 32 о/д:

1. Пункт 2.3 раздела 2 изложить в новой редакции:

«2.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент молодому специалисту».

2. Пункт 2.5 раздела 2 исключить.

3. Пункты 2.6 – 2.11 раздела 2 считать пунктами 2.5-2.10 раздела 2 соответственно.

4. Абзац 2 пункта 2.6 раздела 2 изложить в новой редакции:

«Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет».

5. Пункт 2.7 раздела 2 изложить в новой редакции:

«2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Порядком и условиями установления выплат компенсационного характера (раздел 8 настоящего Положения)».

6. Пункт 2.8 раздела 2 изложить в новой редакции:

«2.8. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления устанавливаются в соответствии с Порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера (раздел 9 настоящего Положения)».

7. Пункт 3.3 раздела 3 изложить в новой редакции:

«3.3. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент молодому специалисту».

8. Пункт 8.1 раздела 8 изложить в новой редакции:

«8.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) при совмещении профессий (должностей);

в) за сверхурочную работу;

г) за работу в ночное время;

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов);

ж) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами».

9. Раздел 8 дополнить пунктом 8.11 следующего содержания:

«8.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

10. Пункт 9.2 раздела 9 изложить в новой редакции:

«9.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за квалификационную категорию;

2) выплаты за наличие почетного звания «заслуженный» «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических работников – профилю педагогической деятельности (далее – почетное звание);

3) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4) выплаты за качество выполняемых работ;

5) надбавка за выслугу лет;

6) выплаты за профессиональное мастерство, классность;

7) выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

8) премиальные выплаты по итогам работы;

9) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие почетного звания, устанавливаемых работникам организации, указан в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

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

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие почетного звания начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 2 к настоящему Положению)».

1. Приложение № 1 к Положению изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему изменению и дополнению

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо |

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие почетного звания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Показатели | Специалисты | Руководители учреждений (структурных подразделений) |
| 1. | Высшая квалификационная  категория | 75 | 10 |
| 2. | Первая квалификационная  категория | 15 | - |
| 3. | Наличие почетного звания  «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания, соответствующие: у руководящих работников –  профилю учреждения, у  педагогических – профилю  педагогической деятельности | 10 | 10 |

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председатель ПК заведующим МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детским садом № 1 р. п. Хор

Протокол № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от « » 2019 г. Приказ № 101 о/д

от «18» ноября 2019 г.

ИЗМЕНЕНИЯ в ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края

На основании Постановления администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края от 15.11.2019 г. № 1170 - па «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района имени Лазо от 20.02.2019 № 159-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо»

внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее Положение), утвержденного приказом заведующего от 22.02.2019 года № 32 о/д:

1. Пункт 4.2. раздела 4 изложить в новой редакции:

«4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя | 5379 |

».

1. Пункт 5.2. раздела 5 изложить в новой редакции:

«5.2. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей служащих составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Калькулятор | 4 171 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5 985 |

».

3.Пункт 6.1. раздела 6 изложить в новой редакции:

«6.1. Должности работников, относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и действующими Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: дворник, сторож (вахтер), подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, оператор  стиральных машин, повар | 3943 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: повар | 4446 |

».

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детского сада № 1 р. п. Хор

Протокол № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от « » 2020 г. Приказ № 09 о/д

от «27» января 2020 г.

ИЗМЕНЕНИЯ в ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края

Во исполнении постановления Правительства Хабаровского края от 16.12.2019 № 547-пр «О повышении минимальных окладов (минимальных должностных окладов), установленных постановлением Правительства Хабаровского края от 30.01.2009 № 23-пр «О введении новой системы t оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», на основании Постановления администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края от 24.01.2020 г. № 43-па «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района имени Лазо от 20.02.2019 № 159-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо»

внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее Положение), утвержденного приказом заведующего от 22.02.2019 года № 32 о/д:

1. Пункт 2.3 раздела 2 дополнить абзацем следующего содержания:

«- за работу в группах компенсирующей направленности».

1. Пункт 5.2. раздела 5 изложить в новой редакции:

«5.2. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей служащих составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Калькулятор | 4 171 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5 985 |

».

1. Пункт 6.1. раздела 6 изложить в новой редакции:

«6.1. Должности работников, относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и действующими Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: дворник, сторож (вахтер), подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, оператор  стиральных машин, повар | 3943 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: повар | 4447 |

».

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детским садом № 1 р. п. Хор

Протокол № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от « » 2020 г. Приказ № 73 о/д

от «26» октября 2020 г.

ИЗМЕНЕНИЯ в ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края

Во исполнении постановления Правительства Хабаровского края от 16.12.2019 № 547-пр «О повышении минимальных окладов (минимальных должностных окладов), установленных постановлением Правительства Хабаровского края от 30.01.2009 № 23-пр «О введении новой системы t оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», на основании Постановления администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края от 23.10.2020 г. № 1112-па «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района имени Лазо от 20.02.2019 № 159-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо»

внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее Положение), утвержденного приказом заведующего от 22.02.2019 года № 32 о/д:

Пункт 4.2 раздела 4 изложить в новой редакции:

«4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя | 5540 |

1. Пункт 5.2. раздела 5 изложить в новой редакции:

«5.2. Размеры базовых окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Калькулятор | 4 296 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 6 165 |

».

1. Пункт 6.1. раздела 6 изложить в новой редакции:

«6.1. Должности работников, относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и действующими Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: дворник, сторож (вахтер), подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, оператор  стиральных машин, повар | 4 061 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: повар | 4 580 |

».

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детским садом № 1 р. п. Хор

Протокол № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от « » 2022 г. Приказ № 97 о/д

от «28» октября 2022 г.

ИЗМЕНЕНИЯ в ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края

Во исполнение постановления Правительства Хабаровского края от 04.10.2022 № 501-пр «Об увеличении фондов оплаты труда работников краевых государственных учреждений Хабаровского края», на основании Постановления администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края от 14.10.2022 г. № 1405-па «Об увеличении размеров окладов работников муниципальных учреждений муниципального района», постановления администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края от 25.10.2022 г. № 1443-па «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района имени Лазо от 20.02.2019 № 159-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо»

внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее Положение), утвержденного приказом заведующего от 22.02.2019 года № 32 о/д:

Пункт 4.2 раздела 4 изложить в новой редакции:

«4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала Учреждения составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя | 5762 |

1. Пункт 5.2. раздела 5 изложить в новой редакции:

«5.2. Размеры базовых окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Калькулятор | 4 468 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 6 412 |

».

3.Пункт 6.1. раздела 6 изложить в новой редакции:

«6.1. Должности работников, относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих, включены в ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и действующими Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная  квалификационная  группа/квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (базового должностного оклада) (рублей) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: дворник, сторож (вахтер), подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, оператор  стиральных машин, повар | 4 223 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: повар | 4 763 |

».

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председатель ПК заведующим МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детским садом № 1 р. п. Хор

Протокол № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от «\_\_\_\_» 2019 г. Приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**Положение**

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие

результаты работы, за качество выполняемых работ работникам

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального района имени Лазо

Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее - Положение) работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 12.04.2008 № 103-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», Постановлением Правительства Хабаровского края от 29.07.2011 № 243-пр «О внесении изменений в постановление Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 г. N 103-пр "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края"», постановлением администрации муниципального района имени Лазо от 16.06.2016 № 378-па «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального района имени Лазо», Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерства образования и науки Хабаровского края на 2018 - 2021 годы, постановлением администрации муниципального района имени Лазо от 20.02.2019 № 159-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо», коллективным договором.

1.2. Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы Учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего Учреждением. В состав Комиссии включаются:

-заведующий Учреждением;

- старший воспитатель;

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения;

- члены педагогического коллектива Учреждения.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения;

- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Старший воспитатель представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями интенсивности и высоких результатов работы работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться за счет привлеченных внебюджетных средств.

2.9. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом заведующего Учреждением на основании решения Комиссии.

2.10. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.11. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в абсолютном размере, так и в процентном и балльном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.13. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;

- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;

- отрицательной оценке деятельности Учреждения;

- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;

- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;

- наличии дисциплинарного взыскания;

- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;

- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);

- некачественном выполнении поручений заведующего Учреждения.

2.14. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом заведующего Учреждением.

2.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

2.16. Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников Учреждения.

**Критерии и показатели качества**

**выполняемых работ для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ВОСПИТАТЕЛИ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Эффективность  воспитательной работы | усвоение программного материала воспитанниками групп:  -65 %-75 %  -75 %-85 %  -85 % и более | 1  2  3 | 1 раз в год |
| выполнение посещаемости |  | 1 раз в месяц |
| дошкольные группы:  - более 20 детей  - от 15 до 20 детей | 3  2 |
| ясельные группы  - более 15 детей  - от 10 до 15 детей | 3  2 |
| 2.Участие в  организационно-методической  работе детского сада | организация и проведение  открытых мероприятий и пр.:  -на уровне детского сада | 3 | действует в течение года |
| -на уровне района | 5 |
| проведение круглых столов, мастер-классов, конференций, семинарах. | 2 | действует в течение года |
| разработка и реализация проектов:  -на уровне детского сада | 3 | действует в течение года |
| -на уровне района. | 5 |
| - участие в праздниках для детей, конкурсах, выставках: | 3 | действует в течение года |
| - участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года» на уровне района | до 10 |
| подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях и т.п. разного уровня (федерального, краевого, районного, поселкового, внутрисадовского). | 2 | действует в течение года |
| 3. Эффективность организации предметно-развивающей среды. | изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.  Модернизация оборудования и эффективное использование пространства на участке для прогулок | 1  1 | действует в течение года |
| 4.Участие в общественной работе детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| уборка территории участка для прогулок, оформление и уход за клумбами и т.д., участие в субботниках. | 2 | 1 раз в месяц |
| ремонт в течение года. | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| председатель профсоюзной организации | 2 |
| 5. Взаимодействие с родителями | - организация совместных мероприятий с родителями (законными представителями).  - отзывы о педагогической деятельности (наличие положительных отзывов коллег и родителей.  - отсутствие задолженности по внесению родительской платы за текущий месяц. | 3  1  3 | 1раз в месяц |
| 6. Участие в инновационно-методической деятельности. | Разработка программ, методических разработок инновационной деятельности | 3 | 1раз в месяц |
| Участие в семинарах, конференциях на уровне района, края. | 2 |
| 7.Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской  дисциплины) | - своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка.  - своевременное, качественное ведение документации.  - взаимозаменяемость сотрудников | 1  1  1 | 1раз в месяц |
| 8. Работа с сайтом ДОУ, взаимодействие с СМИ | выполнение функций корреспондента сайта (подготовка материалов для публикации на сайте); | 2 | 1 раз в месяц |
| наличие публикаций в СМИ. | 2 |
| 9. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |
| СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Эффективность руководства воспитательной работой | Создание информационной базы, объединяющей различные вариативные формы дошкольного воспитания. | 1 | действует в течение года |
| Повышение информационной компетентности педагогов. | 2 |
| Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне. | 3 |
| Разнообразие работы с кадрами. | 2 |
| Высокий уровень организации и своевременное проведение контроля воспитательно-образовательного процесса. | 2 |
| Организация наставничества для начинающих воспитателей. | 2 |
| Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме. | 3 | действует на период аттестации |
| Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями. | 2 |  |
| Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК. | 2 |
| 2. Участие в инновационно-методической деятельности. | Разработка программ, методических разработок инновационной деятельности | 3 | 1раз в месяц  действует в течение года |
| Участие в семинарах, конференциях на уровне района, края. | 2 |
| 3. Участие в общественной работе детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| уборка территории участка для прогулок, оформление и уход за клумбами и т.д., участие в субботниках. | 2 | 1раз в месяц |
| ремонт в течение года. | 2 |
| Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД. | 2 |
| Участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| председатель профсоюзной организации | 2 |
| 4.Исполнительская дисциплина  (высокий уровень исполнительской дисциплины) | - своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка.  - своевременное, качественное ведение документации.  - взаимозаменяемость сотрудников | 1  1  1 | 1раз в месяц |
| 5.Взаимодействие с родителями | Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей). | 3 | 1раз в месяц |
| Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения | 2 |
| 6. Работа с сайтом ДОУ, взаимодействие с СМИ | выполнение функций корреспондента сайта (подготовка материалов для публикации на сайте); | 2 | 1 раз в месяц |
| наличие публикаций в СМИ. | 2 |
| 7. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Эффективность  воспитательной работы | усвоение программного материала воспитанниками групп:  -65 %-75 %  -75 %-85 %  -85 % и более | 1  2  3 | 1 раз в год |
| 2.Участие в  организационно-методической  работе детского сада | организация и проведение  открытых мероприятий и пр.:  -на уровне детского сада | 3 | действует в течение года |
| -на уровне района | 5 |
| проведение круглых столов, мастер-классов, конференций, семинарах. | 2 | действует в течение года |
| разработка и реализация проектов:  -на уровне детского сада | 3 | действует в течение года |
| -на уровне района. | 5 |
| - участие в праздниках для детей, конкурсах, выставках: | 3 | действует в течение года |
| - участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года» на уровне района | до 10 |
| подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях и т.п. разного уровня (федерального, краевого, районного, поселкового, внутрисадовского). | 2 | действует в течение года |
| 3. Эффективность организации предметно-развивающей среды. | Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.  Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп по развитию детей. | 1  2 | действует в течение года |
| 4.Участие в общественной работе детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| уборка территории участка для прогулок, оформление и уход за клумбами и т.д., участие в субботниках. | 2 | 1 раз в месяц |
| ремонт в течение года. | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| председатель профсоюзной организации | 2 |
| 5. Взаимодействие с родителями | - организация совместных мероприятий с родителями (законными представителями).  - отзывы о педагогической деятельности (наличие положительных отзывов коллег и родителей. | 3  1 | 1раз в месяц |
| 6. Участие в инновационно-методической деятельности. | Разработка программ, методических разработок инновационной деятельности | 3 | 1раз в месяц |
| Участие в семинарах, конференциях на уровне района, края. | 2 |
| 7.Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской  дисциплины) | - своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка.  - своевременное, качественное ведение документации.  - взаимозаменяемость сотрудников | 1  1  1 | 1раз в месяц |
| 8. Работа с сайтом ДОУ, взаимодействие с СМИ | выполнение функций корреспондента сайта (подготовка материалов для публикации на сайте); | 2 | 1 раз в месяц |
| наличие публикаций в СМИ. | 2 |
| 9. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Эффективность  воспитательной работы | усвоение программного материала воспитанниками групп:  -65 %-75 %  -75 %-85 %  -85 % и более | 1  2  3 | 1 раз в год |
| 2.Участие в  организационно-методической  работе детского сада | организация и проведение  открытых мероприятий и пр.:  -на уровне детского сада | 3 | действует в течение года |
| -на уровне района | 5 |
| проведение круглых столов, мастер-классов, конференций, семинарах. | 2 | действует в течение года |
| разработка и реализация проектов:  -на уровне детского сада | 3 | действует в течение года |
| -на уровне района. | 5 |
| - участие в праздниках для детей, конкурсах, выставках: | 3 | действует в течение года |
| - участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года» на уровне района | до 10 |
| подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях и т.п. разного уровня (федерального, краевого, районного, поселкового, внутрисадовского). | 2 | действует в течение года |
| 3. Эффективность организации предметно-развивающей среды. | Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.  Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп по развитию детей. | 1  2 | действует в течение года |
| 4.Участие в общественной работе детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| уборка территории участка для прогулок, оформление и уход за клумбами и т.д., участие в субботниках. | 2 | 1 раз в месяц |
| ремонт в течение года. | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| председатель профсоюзной организации | 2 |
| 5. Взаимодействие с родителями | - организация совместных мероприятий с родителями (законными представителями).  - отзывы о педагогической деятельности (наличие положительных отзывов коллег и родителей. | 3  1 | 1раз в месяц |
| 6. Участие в инновационно-методической деятельности. | Разработка программ, методических разработок инновационной деятельности | 3 | 1раз в месяц |
| Участие в семинарах, конференциях на уровне района, края. | 2 |
| 7.Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской  дисциплины) | - своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка.  - своевременное, качественное ведение документации.  - взаимозаменяемость сотрудников | 1  1  1 | 1раз в месяц |
| 8. Работа с сайтом ДОУ, взаимодействие с СМИ | выполнение функций корреспондента сайта (подготовка материалов для публикации на сайте); | 2 | 1 раз в месяц |
| наличие публикаций в СМИ. | 2 |
| 9. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПЕДАГОГ - ПСИХОЛОГ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Эффективность  воспитательной работы | усвоение программного материала воспитанниками групп:  -65 %-75 %  -75 %-85 %  -85 % и более | 1  2  3 | 1 раз в год |
| 2.Участие в  организационно-методической  работе детского сада | организация и проведение  открытых мероприятий и пр.:  -на уровне детского сада | 3 | действует в течение года |
| -на уровне района | 5 |
| проведение круглых столов, мастер-классов, конференций, семинарах. | 2 | действует в течение года |
| разработка и реализация проектов:  -на уровне детского сада | 3 | действует в течение года |
| -на уровне района. | 5 |
| - участие в праздниках для детей, конкурсах, выставках: | 3 | действует в течение года |
| - участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года» на уровне района | до 10 |
| подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях и т.п. разного уровня (федерального, краевого, районного, поселкового, внутрисадовского). | 2 | действует в течение года |
| 3. Эффективность организации предметно-развивающей среды. | Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.  Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп по развитию детей. | 1  2 | действует в течение года |
| 4.Участие в общественной работе детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| уборка территории участка для прогулок, оформление и уход за клумбами и т.д., участие в субботниках. | 2 | 1 раз в месяц |
| ремонт в течение года. | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| председатель профсоюзной организации | 2 |
| 5. Взаимодействие с родителями | - организация совместных мероприятий с родителями (законными представителями).  - отзывы о педагогической деятельности (наличие положительных отзывов коллег и родителей. | 3  1 | 1раз в месяц |
| 6. Участие в инновационно-методической деятельности. | Разработка программ, методических разработок инновационной деятельности | 3 | 1раз в месяц |
| Участие в семинарах, конференциях на уровне района, края. | 2 |
| 7.Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской  дисциплины) | - своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка.  - своевременное, качественное ведение документации.  - взаимозаменяемость сотрудников | 1  1  1 | 1раз в месяц |
| 8. Работа с сайтом ДОУ, взаимодействие с СМИ | выполнение функций корреспондента сайта (подготовка материалов для публикации на сайте); | 2 | 1 раз в месяц |
| наличие публикаций в СМИ. | 2 |
| 9. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса | участие в воспитании культурно-гигиенических навыков, самообслуживании, | 1 | действует в течение года  1 раз в месяц |
| помощь в проведении занятий | 2 |
| Участие в детских праздниках, утренниках | 3 |
| изготовление пособий, модернизация оборудования и эффективное использование пространства на участке для прогулок и пр. | 3 |
| Выполнение посещаемости:  дошкольные группы:  - более 20 детей  - от 15 до 20 детей | 3  2 |
| ясельные группы  - более 15 детей  - от 10 до 15 детей | 4  2 |
| 2. Участие в общественной работе детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| уборка территории участка для прогулок, оформление и уход за клумбами и т.д., участие в субботниках. | 2 |
| ремонт в течение года. | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| председатель профсоюзной организации | 2 |
| 3. Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской  дисциплины | образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы – показатель санитарного состояния:  4  5 | 2  3 | действует в течение года  1раз в месяц |
| своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 1 |
| 4. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Участие в общественной работе детского сада | подготовка и проведение конкурсов, праздников для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| участие в благоустройстве ДОУ (уборка территории, оформление участка, помещений, цветники) | 2 |
| ремонт в течение года, | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования.  Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда. | 3  3 |
| 2. Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской  дисциплины) | своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 3 | 1раз в месяц |
| 3. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КАЛЬКУЛЯТОР | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Участие в общественной работе МБДОУ детского  сада | Подготовка и проведение праздников, конкурсов, общественных мероприятий | 2 | действует в течение года |
| участие в благоустройстве ДОУ (уборка территории, оформление участка, помещений, цветники) | 2 |
| ремонт в течение года | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| **Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ** | 1 |
| оформление информационного стенда, просветительская работа | 1 |
| качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчётности | 1 |
|  |
| председатель профсоюзной организации | 2 |
|  |
| 2. Исполнительская дисциплина  (высокий уровень исполнительской дисциплины) | своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 3 | действует в течение года  1раз в месяц |
| 3. Работа с сайтом ДОУ, взаимодействие с СМИ | выполнение функций корреспондента сайта (подготовка материалов для публикации на сайте); | 2 | 1 раз в месяц |
| наличие публикаций в СМИ. | 2 |
| 5. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ НА КУХНЕ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Участие в общественной работе детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| уборка территории участка для прогулок, оформление и уход за клумбами и т.д., участие в субботниках. | 2 |
| ремонт в течение года. | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| председатель профсоюзной организации | 2 |
| 2. Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской  дисциплины | образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы – показатель санитарного состояния:  4  5 | 1  3 | 1раз в месяц |
| своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 3 |
| 2.Особые условия труда | 1. отсутствие оборудования для механической обработки продуктов питания, большой износ имеющегося оборудования | 1 | 1 раз в месяц |
| 2.применение ручного труда во время приготовления пищи и пр. | 1 |
| 3.Приготовление диетпитания. | 2 |
| 4.Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня. | 2 |
| 5.интенсивность и напряженность труда | 3 |
| 4. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| СТОРОЖ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Участие в общественной работе МБДОУ детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| участие в благоустройстве ДОУ:  -уход за цветами на клумбе в выходные и праздничные дни, полив дорожек и песочниц в летнее время;  - расчистка дорожек от снега и сбивание сосулек в зимнее время. | 2  2 |
| ремонт в течение года. | 2 |
| 2. Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской дисциплины) | своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя.  добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 3 | действует в течение года  1раз в месяц |
| 3. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Участие в общественной работе МБДОУ детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| участие в благоустройстве ДОУ (уборка территории, оформление участка, помещений, цветники) | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| ремонт в течение года. | 2 |
| 1. Особые условия труда | применение ручного труда | 2 |
| интенсивность и напряженность труда | 2 |
| 3. Исполнительская  дисциплина  (высокий уровень  исполнительской дисциплины) | своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя.  добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 3 | действует в течение года  1раз в месяц |
| **Соблюдение правил ведения установочной документации.** | 1 |
| 4. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Участие в общественной работе МБДОУ детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| участие в благоустройстве ДОУ (уборка территории, оформление участка, помещений, цветники) | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| ремонт в течение года. | 2 |
| Сохранность инвентаря. | 1 |
| 2. Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской дисциплины) | своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 3 | действует в течение года  1раз в месяц |
| 3. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КАСТЕЛЯНША | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Участие в общественной работе МБДОУ детского сада | Пошив костюмов для праздников. | 3 |  |
| подготовка и  проведение праздников,  конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| участие в благоустройстве ДОУ (уборка территории, оформление участка, помещений, цветники) | 2 |
| ремонт в течение года | 2 |
| 2. Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской  дисциплины) | своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 3 | действует в течение года 1раз в месяц |
| 3. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ДВОРНИК | | | |
| Критерии | Показатели | Значение  показателя, балл | Период действия |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Участие в общественной работе МБДОУ детского сада | подготовка и проведение праздников, конкурсов для сотрудников. | 2 | действует в течение года |
| участие в благоустройстве ДОУ (оформление участка, помещений, цветников, обрезка деревьев) | 2 |
| участие в работе органов самоуправления. | 2 |
| ремонт в течение года. | 2 |
| 2. Исполнительская дисциплина  (высокий уровень  исполнительской дисциплины) | своевременное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководителя; добросовестное и ответственное выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 3 | действует в течение года  1раз в месяц |
| 3.Интенсивность и напряженность труда |  | 4 | 1раз в месяц |
| 4. Работа без больничных листов |  | 2 | 1 раз в месяц |
| 5. Применение в работе личного инструмента и инвентаря |  | 5 | 1 раз в месяц |

Приложение № 8

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председатель ПК заведующим МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детским садом № 1 р. п. Хор

Протокол № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от « » 2020 г. Приказ №\_\_\_\_\_\_\_\_

от « » 2020 г.

Положение

о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего посёлка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (далее – Положение), работникамМБДОУ детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 11 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо» постановлением администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края от 31.08.2016 № 600-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района имени Лазо», коллективным договором.

1.2. Финансирование расходов по выплате доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам Учреждения осуществляется за счет средств краевого бюджета, местного бюджета.

II. Размер доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплат | Категория работников | Размер выплат в % |
| ЗА УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОТКЛОНЯЮЩИЕСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ:  Работа в ночное время  Работа в праздничные дни  Сверхурочная работа:  -при неявке сменяющегося  (статья 99 ТК РФ)  -при устранении аварий и других ЧС (статья 99 ТК РФ)  Совмещение профессий  Замена отсутствующего работника  Увеличение объёма выполняемой работы (в случае вакансии)  Погрузочно-разгрузочные работы и поднос продуктов питания, хозяйственных товаров вручную из торговых точек | Сторож  Сторож  Сторож  Весь персонал  Педагоги  Обслуживающий  персонал  Педагоги  Обслуживающий персонал  Обслуживающий  персонал  Заведующий  хозяйством | 35%  В двойном размере  Оплата согласно статьи 152 ТК РФ  Оплата согласно статьи 152 ТК РФ  Оплата по договорённости в пределах фонда ЗП  По договорённости в пределах  фонда ЗП  По договорённости в пределах  фонда ЗП  По договорённости в пределах  фонда ЗП  50% |
| ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В ОБЯЗАННОСТИ:  Ведение кружковой работы | Педагоги | 10% |
| Работа с детьми-инвалидами | Педагоги  Помощники воспитателя | 10%  5 % |
| Ведение и размещение материалов на сайте ДОУ в сети Интернет | Педагог | 10% |
| Оформление групп, прогулочных площадок, спортивной площадки, интерьера ДОУ, инновационная деятельность | Педагоги | 15% |
| Маркировка технологического оборудования, инвентаря (в том числе мягкого инвентаря), посуды, тары в соответствии с санитарными требованиями для сырых и готовых продуктов. | Повар | 56% |
| Снятие бракеража готовой продукции ежедневно. | 70% |
| Соблюдение замены продуктов питания при приготовлении блюд детям по медицинским показаниям | 75% |

III. Порядок и условия установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

3.1. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, педагогическим работникам за оформление групп, прогулочных площадок, спортивной площадки, интерьера ДОУ, инновационную деятельность устанавливаются комиссией ДОУ по установлению доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

3.1. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам устанавливаются в зависимости от объема выполняемой дополнительной работы.

3.2. Размер доплат работников Учреждения определяется личным трудовым вкладом работника с учетом промежуточных и конечных результатов работы Учреждения.

Доплаты устанавливаются работникам Учреждения на определенный период (календарный год, учебный год, квартал, месяц) или единовременно.

Основанием для установления доплат является приказ заведующего Учреждением.

Размер доплаты может быть изменен или выплата доплаты может быть прекращена на основании приказа заведующего Учреждением.

Причинами изменения размера доплат являются:

- выслуга лет (общий стаж работы в образовательных организациях);

- уровень образования (наличие документа государственного образца о начальном профессиональном образовании, среднем профессиональном образовании).

Причинами снятия доплат являются:

- окончание срока действия доплат;

- окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

- снижение качества работы;

- отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которую установлена доплата.

Все спорные вопросы по установлению доплат рассматриваются комиссией Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений по письменному обращению работника.

Приложение № 9

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председатель ПК заведующим МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детским садом № 1 р. п. Хор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от «05» сентября 2022 г. Приказ № 85 о/д

от «05» сентября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об организации работы по охране труда** **и безопасности жизнедеятельности**

**муниципального бюджетного дошкольного** **образовательного учреждения** **детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности (далее по тексту Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее по тексту Учреждение) на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного Приказом Минтруда РФ №776н от 29 октября 2021 года, в соответствии с Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации в ред. Приказа Минтруда России от 12.02.2014 № 96, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

1.2. Законодательной и нормативной основой деятельности охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении являются Конституция РФ, Основы законодательства РФ об охране труда, постановления Правительства РФ и Минтруда России, государственная система стандартов безопасности труда (ССБТ), строительные нормативы и правила (СНиП), санитарные правила и нормы (СанПиН), а также нормативные правовые акты по охране труда, приказы, распоряжения Минобразования России и настоящее Положение.

1.3. Данное Положениеявляется локальным нормативным актом Учреждения, регламентирует деятельность Учреждения по вопросам организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности.

1.4. Главной целью организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении является сохранение жизни и здоровья воспитанников и работников в процессе трудовой, образовательной и воспитательной деятельности.

1.5. Настоящее Положение определяет основные задачи, функции, мероприятия, права работников Учреждения и их ответственность, а также устанавливает необходимую документацию по охране труда и безопасности образовательной деятельности.

1.6. Учреждение в пределах своей компетенции обеспечивает права ребенка, посещающего Учреждение, на:

- охрану жизни и укрепление физического и психического здоровья;

- защиту от всех форм физического и психического насилия;

- уважение его человеческого достоинства.

1.7. Общее управление работой по охране труда и безопасности  
жизнедеятельности в Учреждении осуществляет заведующий.

1.8. Непосредственную организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении осуществляет ответственный по охране труда, обеспечивающий проведение в жизнь мероприятий по охране труда и безопасности жизнедеятельности, устанавливающий круг обязанностей работников по охране труда и технике безопасности, контролирующий ведение обязательной документации.

1.9. Ответственный по охране труда подчиняется непосредственно заведующему Учреждения.

Ответственный по охране труда назначается и освобождается от обязанностей приказом заведующего Учреждения.

1.10. Ответственным по охране труда в Учреждении назначается лицо, имеющее свидетельство об окончании курсов обучения и повышения квалификации по охране труда. Руководитель Учреждения организует для ответственного по охране труда систематическое повышение квалификации не реже одного раза в три года, периодическую проверку знаний один раз в три года, а для вновь принятого — в течение месяца проверку знаний в установленном порядке в соответствии с должностными обязанностями.

1.11. Ответственный по охране труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с комиссией по охране труда, комиссией по расследованию несчастных случаев, с государственными органами надзора и контроль профсоюзным комитетом Учреждения.

1.12. Срок действия данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся с учетом мнения трудового коллектива, обсуждаются и принимаются на его общем собрании.

**2. Основные задачи работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении**

2.1. Обеспечение выполнения требований правовых локальных актов и нормативно-технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

2.2. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.

2.3. Организация и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма среди воспитанников и работников Учреждения, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.

2.4. Предотвращение несчастных случаев с воспитанниками и работниками во время организации образовательной деятельности, дорожно-транспортного и бытового травматизма.

2.5. Соблюдение требований нормативных документов по пожарной безопасности, защите окружающей среды и действиям в чрезвычайных ситуациях.

2.6. Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, используемых в образовательной деятельности, оборудования, приборов и технических средств обучения.

2.7. Охрана и укрепление здоровья воспитанников и работников, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения и отдыха.

2.8. Контроль соблюдения работниками и заведующим Учреждением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и пр.

2.9. Оперативный контроль состояния охраны труда и организации образовательной деятельности в Учреждении.

2.10. Планирование и организация мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение обязательной документации.

2.11. Организация пропаганды по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении. Изучение и распространение передового опыта по охране труда и безопасности жизнедеятельности.

2.12. Информирование и консультирование работников Учреждения по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности.

2.13. Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников Учреждения.

**3. Основные функции работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении**

3.1. Общее собрание трудового коллектива Учреждения:

— рассматривает перспективные вопросы охраны труда и обеспечения жизнедеятельности работников и воспитанников, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий организации образовательной деятельности;

— заслушивает заведующего Учреждением, ответственного по охране труда, председателя профсоюзного комитета о выполнении соглашений, плана работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников и воспитанников.

3.2. Заведующий Учреждением:

— организует работу по созданию и обеспечению условий проведение образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами и ценными локальными актами по охране труда и Уставом образовательного Учреждения;

— обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования, принимает меры по приведению их в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда, своевременно организует осмотры и ремонт зданий Учреждения;

— назначает приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда музыкальном зале, медицинском блоке, а также во всех подсобных помещениях Учреждения;

— утверждает должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогических работников и инструкций по охране труда для всех работников Учреждения (по профессиям и видам работ);

— принимает меры по внедрению предложений членов коллектива, направленных на дальнейшее улучшение и оздоровление условий организации образовательного процесса;

— выносит на обсуждение педагогического совета, общего собрания трудового коллектива вопросы организации работы по охране труда в Учреждении;

— отчитывается на общем собрании трудового коллектива о состоянии охраны труда, выполнении мероприятий по оздоровлению работников и воспитанников, улучшению условий образовательного процесса, а также принимаемых мерах по устранению выявленных недостатков;

— организует обеспечение работников Учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормативами и инструкциями;

— поощряет работников Учреждения за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий при организации образовательного процесса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда;

— оформляет приём новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения, контролирует своевременное проведение диспансеризации работников и воспитанников;

— организует в установленном порядке работу комиссии по приёмке Учреждения к новому учебному году; подписывает акты приемки Учреждения; — обеспечивает выполнение нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образованием, государственного надзора и технической инспекции труда;

— немедленно сообщает о групповом, тяжелом несчастном случае со смертельным исходом непосредственно Учредителю, родителям (законным представителям) пострадавшего, принимает все возможные меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай, обеспечивает необходимые условия для проведения своевременного и объективного расследования согласно действующим положениям;

— заключает и организует совместно с профсоюзным комитетом выполнение ежегодных соглашений по охране труда, подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие;

— утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения инструкции по охране труда для работников, в установленном порядке организует пересмотр и обновление инструкций;

— планирует в установленном порядке периодическое обучение работников Учреждения по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на краткосрочных курсах и семинарах;

— принимает меры совместно с профсоюзным комитетом, родительской общественностью по улучшению организации питания, ассортимента продуктов, созданию условий для качественного приготовления пищи организации питания воспитанников;

— принимает меры совместно с медицинским работникам по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы;

— запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья воспитанников или работников;

— определяет финансирование мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности, производит оплату больничных листов нетрудоспособности и доплату лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда.

3.3. Ответственный по охране труда Учреждения:

— организует работу по соблюдению по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда, выявлению опасных и вредных производственных факторов;

— обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;

— разрешает проведение образовательного процесса с воспитанниками при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений, отвечающих правилам и нормам безопасности жизнедеятельности и принятых по акту в эксплуатацию;

— организует своевременное и качественное проведение паспортизации групповых помещений, учебных кабинетов, физкультурного зала, а также подсобных помещений; — организует разработку и периодический пересмотр не реже одного раза в пять лет инструкций по охране труда (по профессиями и видами работ);

— проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступающими на работу лицами, инструктаж на рабочем месте с сотрудниками, оформляет проведение инструктажа в журнале;

— выявляет обстоятельства несчастных случаев, происшедших с работниками, воспитанниками;

— обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек Учреждения, технологического энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;

— обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах на территории Учреждения;

— в установленном порядке ведет обязательную документацию по охране труда;

— осуществляет ежедневный контроль:

а) за выполнением мероприятий раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда, мероприятий по устранению причин вызвавших несчастный случай, и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда;

б) выполнением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

в) доведением до сведения работников Учреждения вводимых в действие новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

г) соблюдением установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и паспортизации учебных помещений, выполнение заключений по протоколам замеров параметров опасных и вредных факторов;

д) своевременным проведением необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;

е) своевременным и качественным проведением обучения, проверки знаний и всех видов инструктажей по охране труда работников Учреждения;

ж) соблюдением установленного порядка расследования и учет несчастных случаев, организацией хранения актов ф. Н-1, ф. Н-2, других материалов расследования несчастных случаев с работниками и воспитанниками;

з) правильным расходованием средств, выделяемых на выполнение мероприятий по охране труда;

и) соблюдением установленного порядка предоставления льгот лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

к) выполнением заведующим Учреждения предписаний органов государственного надзора, ведомственного контроля.

3.4. заведующий хозяйством Учреждения:

— информирует работников от лица заведующего Учреждением о состоянии условий охраны труда, принятых мерах по защите от воздействия опасных факторов на рабочих местах;

— организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;

— обеспечивает групповые помещения, учебные кабинеты, бытовые, хозяйственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правилам и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;

— организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водогрейных и паровых котлов, сосудов, работающих под давлением, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов паров вредных веществ, замер освещенности, наличия радиации, шума в помещениях Учреждения в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности;

— приобретает согласно заявке спецодежду и другие средства индивидуальной защиты для работников Учреждения;

— обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря, сушку, стирку, ремонт и обеззараживание спецодежды и индивидуальных средств защиты;

— осуществляет ежедневный контроль:

а) эффективности работы вентиляционных систем, состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств на рабочем оборудовании;

б) проведения ежегодных проверок заземления электроустановок и изоляции электропроводки в соответствии с действующими правилами и нормами.

3.5. Медицинский персонал Учреждения:

— проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников;

— обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием групповых комнат, музыкального зала и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.

3.6. Комиссия по охране труда Учреждения:

— создается в Учреждении в начале нового учебного года; в ее состав входят на паритетной основе представители работодателя, профсоюзного комитета Учреждения;

— члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах, без освобождения от основной работы;

— организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;

— проводит проверки условий и охраны труда на рабочих местах, организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников во время образовательного процесса;

— контролирует выполнение соглашения по охране труда, комплексного плана улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий;

— информирует работников на общем собрании коллектива о результатах проверок;

— собирает, разрабатывает и выносит на рассмотрение общим собранием коллектива предложения и рекомендации по улучшению условий труда для внесения изменений и дополнений в коллективный договор, соглашение по охране труда и пр.

3.7. Комиссия по расследованию несчастных случаев Учреждения:

— создается в Учреждении в начале нового учебного года. В ее состав входит ответственный по охране труда, представители работодателя и профсоюзного комитета Учреждения. Председателем комиссии по расследованию несчастных случаев в является ответственный по охране труда Учреждения;

— выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, жизни и здоровья детей, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности — объяснения от пострадавшего;

— устанавливает на основании собранных документов и материалов обстоятельства и причины несчастного случая, определяет был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей;

— квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством;

— определяет лиц, допустивших нарушения техники безопасности, охраны труда, охраны жизни и здоровья детей, законов и иных нормативно-правовых актов;

— определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев в Учреждении.

3.8.Председатель профсоюзного комитета Учреждения:

— организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности в Учреждении, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий, быта и отдыха работников и воспитанников;

— принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы по охране труда в Учреждении, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников и работников, подписывает их и способствует их реализации;

— контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда;

— осуществляет защиту социальных прав работников и воспитанников Учреждения;

— проводит анализ травматизма и заболеваемости в Учреждении, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;

— представляет интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев;

— участвует в проведении совместно с уполномоченными лицами по охране труда профсоюзов или трудового коллектива проверок, обследовании технического состояния здания, сооружений, оборудования на соответствие их требованиям, правилам и нормам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты и пр.

3.9. Старший воспитатель Учреждения:

— контролирует выполнение педагогическими работниками возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников;

— участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности в Учреждении, в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками или воспитанниками;

— определяет методику, порядок обучения правилам дорожного движения, поведения на улице, воде, в быту, пожарной безопасности. Осуществляет проверку знаний воспитанников;

— несетответственность за организацию образовательного процесса с воспитанникамив строгомсоответствии с нормами и правилами охраны труда,нормами СанПиН;

**—** оказывает методическуюпомощь педагогическим работникам по вопросам обеспечения охраны жизни и здоровья воспитанников, предупреждения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж;

**—** контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм и требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении образовательного процесса с воспитанниками вне Учреждения;

**—** организуетс воспитанниками и их родителями (законными представителями)мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортныхпроисшествий,несчастных случаев, происходящих на улице, воде, в быту и т.д.;

— осуществляет организацию безопасности и контроль состояния рабочихмест,учебногооборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря, технических средств обучения;

— не допускаетпроведение учебных занятий, работы кружков в необорудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях, а воспитанников — к проведению занятий или работ без предусмотренной спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

— контролирует оснащение учебного помещения противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты, а каждого рабочего места — инструкцией;

— вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса (для включения их в соглашение по охране труда), а также доводит до сведения заведующего Учреждения обо всех недостатках в обеспечении образовательною процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работников, воспитанников (заниженность освещения, шум аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение экологии на местах и др.);

— немедленно сообщает заведующему Учреждением, профсоюзному комитету о каждом несчастном случае, происшедшем с воспитанником;

— несет ответственность в соответствии с действующим законодательством о труде за несчастные случаи, происшедшие с воспитанниками во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

3.10. Педагогические работники Учреждения:

— обеспечивают безопасное проведение образовательного процесса;

— организуют обучение воспитанников правилам безопасного поведения на улице, дороге, в быту и пр. в рамках образовательной программы;

— принимают меры по устранению причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников в помещениях и на территории Учреждения;

— оперативно извещают заведующего Учреждения о каждом несчастном случае с воспитанником, работником, принимают меры по оказанию первой доврачебной помощи;

— вносят предложение по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса в Учреждении, доводят до сведения заведующего, ответственного по охране труда о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма воспитанников;

— несут ответственность за сохранение жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

— осуществляют постоянный контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.

**4. Мероприятия по охране труда**

4.1. Ежегодно в Учреждении проводятся следующие обязательные мероприятия по охране труда:

- введение в действие новых нормативно-правовых актов в области охраны труда и их изучение;

- разработка, принятие и утверждение локальных нормативных актов Учреждения по охране труда;

- разработка и утверждение должностных обязанностей и инструкций по охране труда, а также продление или прекращение срока их действия;

- издание приказов заведующего Учреждением по вопросам охраны труда;

- разработка и подписание Соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом Учреждения;

- разработка и утверждение по согласованию с профсоюзным комитетом плана организационно-технических мероприятий по улучшению условий труда;

- проведение инструктажей работников и воспитанников;

- проведение обучения и проверки знаний по электробезопасности неэлектротехнического персонала;

- проведение проверок состояния охраны труда в соответствии с Положением о контроле состояния охраны труда в ДОУ;

- проведение испытаний спортивных снарядов, спортивного оборудования и инвентаря;

- направление должностных лиц Учреждения на обучение по вопросам охраны труда.

4.2. Введение в действие новых нормативно-правовых актов в области охраны труда осуществляется после получения документов от органов управления образования и органов управления охраной труда.

4.3. Локальные нормативные акты по вопросам охраны труда разрабатываются членами Комиссии по охране труда и (или) администрацией Учреждения.

4.4. Принятие локальных нормативных актов по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности относится к компетенции Общего собрания работников или Педагогического совета Учреждения.

4.5. Локальные нормативные акты, также как данное Положение, согласуются с профсоюзным комитетом ДОУ. Утверждение локальных нормативных актов осуществляется заведующим Учреждением.

4.6. Должностные обязанности по охране труда согласуются с профсоюзным комитетом и утверждаются заведующим Учреждением.

4.7. Инструкции по охране труда согласуются с профсоюзным комитетом и утверждаются заведующим Учреждением.

4.8. Проверка инструкций проводится не реже 1 раза в 5 лет, а инструкций для профессий и работ с повышенной опасностью – не реже 1 раза в 3 года.

4.9. Заведующим Учреждением в обязательном порядке издаются следующие приказы по вопросам охраны труда:

- О введении в действие нормативных документов по охране труда (после получения новых нормативных документов);

- О назначении ответственного за охрану труда;

- Об утверждении состава Комиссии по охране труда;

- Об организации административно-общественного контроля состояния охраны труда;

- О создании Комиссии по расследованию несчастных случаев;

- О назначении Комиссии по проверке знаний по охране труда (на год);

- О введении в действие должностных обязанностей по охране труда и инструкций по охране труда или о продлении срока их действия (на год);

- О назначении ответственного за безопасную эксплуатацию электрохозяйства (на год);

- О назначении ответственного за пожарную безопасность (на год);

- О возложении ответственности за охрану труда и безопасность жизнедеятельности воспитанников при проведении мероприятий, связанных с выходом (выездом) за пределы Учреждения, поселка (перед проводимым мероприятием);

- О расследовании несчастных случаев с работниками или воспитанниками (при необходимости);

- При приеме музыкального зала (совмещен со спортивным ) (на год);

- При проведении испытания спортивных снарядов, площадок и оборудования;

- О доплате работникам за работу во вредных условиях труда.

4.10. Проводятся следующие виды инструктажей работников Учреждения по охране труда:

- вводный инструктаж при приеме на работу. Инструктаж проводится заведующим Учреждением с соответствующей записью в журнале;

- инструктаж на рабочем месте. Инструктаж проводится в плановом порядке непосредственным руководителем сотрудника учреждения с соответствующей записью в журнале в первую декаду сентября текущего года. Повторный инструктаж проводится в первую декаду января следующего года (по программам, разработанным для первичного инструктажа на рабочем месте);

- внеплановый инструктаж. Проводится заведующим Учреждением перед проведением отдельных мероприятий, при изменении существенных условий труда или после несчастного случая или возникновения чрезвычайной ситуации с соответствующей записью в журнале.

4.11. Проведение обучения и проверки знаний по электробезопасности неэлектротехнического персонала осуществляется 1 раз в год Комиссией в составе лиц, имеющих удостоверение о допуске к работе на установках до 1000. Лица, относящиеся к неэлектротехническому персоналу, не прошедшие проверку знаний по электробезопасности, до работы не допускаются.

4.12. Проведение испытаний спортивных снарядов и оборудования спортивных площадок осуществляется в августе текущего года перед началом нового учебного года на основании приказа заведующего Учреждением. Результаты проверки оформляются актом.

**5. Права работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении**

5.1. Ответственный по охране труда имеет право:

— проверять состояние условий и охраны труда в Учреждении и предъявлять заведующему Учреждением обязательные для исполнения предписания установленной формы. При необходимости привлекать к проверкам специалистов из структурных подразделений по согласованию с заведующим;

— запрещать эксплуатацию машин, оборудования, проведение работ и учебного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью работников или воспитанников с последующим уведомлением заведующего Учреждением;

— запрашивать и получать от заведующего Учреждением материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;

— вносить предложения заведующему Учреждением об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда;

— принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в Учреждении на заседаниях профсоюзного комитета, общих собрания трудового коллектива;

— вносить заведующему Учреждением предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

— представительствовать по поручению заведующего Учреждением в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов по охране труда.

5.2 Комиссия по охране труда имеет право:

— контролировать соблюдение заведующим Учреждением законодательства по охране труда;

— проводить экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников, воспитанников;

— принимать участие в расследовании несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний;

— получать информацию от заведующего об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях в Учреждении;

— предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

— осуществлять выдачу заведующему Учреждением обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда; — осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнение обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда:

— принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда, а также изменениями условий труда.

5.3. Комиссия по расследованию несчастных случаев имеет право:

— получать всю необходимую для расследования несчастного случая информацию от работодателя, очевидцев происшествия и по возможности объяснения пострадавшего в результате несчастного случая;

— привлекать при необходимости к расследованию несчастного случая должностных лиц органов государственного надзора и контроля (по согласованию с ним) в целях получения заключения о технических причинах происшествия, в компетенции которых находится исследование причин случившегося;

— оказывать правовую помощь пострадавшим, их доверенным лицам и членам семей по вопросам порядка возмещения вреда, причиненному здоровью пострадавших;

— выносить независимое решение по результатам расследования.

5.4. Работники имеют право:

— на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

— обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

— получения достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

— обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требования охраны труда за счет средств Работодателя;

— обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

— профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

— запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

— обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, Учредителю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

— личное участие или своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

**6. Документация по охране труда**

6.1. В Учреждении хранятся действующие нормативно-правовые акты по охране труда: законы Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, распоряжения и приказы органов управления образованием, иные нормативные документы и локальные акты.

6.2. В Учреждении содержится следующая документация по охране труда:

Общая документация по охране труда:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение об организации работы по охране труда в Учреждении;

- [Положение о комиссии по охране труда Учреждении;](https://ohrana-tryda.com/node/1285)

- Положение об уполномоченном лице по охране труда;

- [Положение об организации административно-общественного контроля в У](https://ohrana-tryda.com/node/2148)чреждении;

- [Порядок расследования несчастных случаев с воспитанниками У](https://ohrana-tryda.com/node/2143)чреждения;

- Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда с работниками и воспитанниками Учреждения;

- Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников Учреждения;

- Соглашение по охране труда и акты выполнения соглашений (2 раза в год);

- Технический паспорт на здание Учреждения;

- Протоколы измерения сопротивления заземляющих устройств.

Приказы:

- О назначении лиц, ответственных за организацию работы по охране труда;

- О назначении лиц, ответственных за пожарную безопасность и соблюдение противопожарной защиты;

- О назначении лиц, ответственных за электрохозяйство;

- О создании комиссии (комитете) по охране труда;

- О создании комиссии по наблюдению за состоянием и эксплуатацией зданий и сооружений Учреждения;

- Программа (план) по улучшению условий охраны труда.

Документация по инструктажам и инструкциям:

- Программа вводного инструктажа;

- Журнал регистрации вводного инструктажа;

- Программа инструктажа по охране труда на рабочем месте;

- Журнал регистрации инструктажей по охране труда на рабочем месте;

- Журнал регистрации инструктажей воспитанников по безопасности жизнедеятельности при организации экскурсий и походов;

- Приказ о разработке, утверждении и введении в действие или продлении срока действия инструкций по охране труда;

- Журнал учета инструкций по охране труда;

- Журнал учета выдачи инструкций по охране труда;

- Инструкции по охране труда по должностям и видам работ;

- Протоколы заседания Общего собрания Учреждения;

- Журнал регистрации противопожарного инструктажа;

- Инструкция о порядке действий персонала Учреждения при срабатывании пожарной автоматики (на плане эвакуации);

- Инструкция о порядке действий персонала при пожаре и чрезвычайных ситуациях;

- План эвакуации на случай пожара и чрезвычайных ситуаций.

Документация по организации обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда:

- Приказ об организации обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников Учреждения;

- Приказ о назначении комиссии по проверке знаний требований охраны труда;

- Положение о Комиссии по проверке знаний требований охраны труда;

- Программа обучения и билеты по проверке знаний требований охраны труда;

- Протоколы заседаний комиссии по проверке знаний требований охраны труда;

- Журнал регистрации несчастных случаев с работниками;

- Журнал регистрации несчастных случаев с воспитанниками;

- Материалы по расследованию несчастных случаев.

6.3. Ответственными за ведение журналов являются заведующий, а также лица, ответственные за работу по охране труда в Учреждении.

**7. Контроль и ответственность**

7.1. Контроль деятельности работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, обеспечивают заведующий Учреждением, органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

7.2.Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет заведующий Учреждением.

7.3. Ответственность за проведение мероприятий по охране труда, установление обязанностей работников по охране труда, своевременный контроль ведения и наличия обязательной документации несет ответственный по охране труда (специалист по охране труда).

7.4. Работники, выполняющие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, несут ответственность:

- за выполнение, невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим положением и должностными инструкциями;

- соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;

- объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;

- достоверность представляемой информации;

- соответствие принятых решений действующему законодательству РФ.

**8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, утверждается (вводится в действие) приказом заведующего с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа, принимается на Общем собрании работников Учреждения.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности в ДОУ, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Положение по охране труда принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 8.1. настоящего Положения.

8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Рассмотрено на Общем собрании работников

Протокол от 02.09. 2022 г. № 1

Приложение № 10

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председатель ПК заведующим МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова детским садом № 1 р. п. Хор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_И. В. Землянкина

от «05» сентября 2022 г. Приказ № 85 о/д

от «05» сентября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА**

**РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 1 РАБОЧЕГО ПОСЕЛКА ХОР МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ИМЕНИ ЛАЗО ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

**I.     Общие положения**

1.1.    Настоящее Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда (далее Положение) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее ДОУ) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- [Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464](https://dou.su/files/docs/PRF2464_24_12_2021.pdf) "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда";

- Письмо Минтруда России от 30.05.2022 № 15-2/В-1677 с разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- «[ГОСТ 12.0.230.1-2015](https://dou.su/files/docs/GOST1202301_2015.pdf). Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007» (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 601-ст);

- «[ГОСТ 12.0.230.2-2015](https://dou.su/files/docs/GOST1202302_2015.pdf). Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования» (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 603-ст);

- иные нормативно-правовые акты об охране труда.

1.2. Положение разработано на основе действующих законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в той части, которая регламентирует обязанности руководителя по обеспечению ОТ на рабочих местах, функции, задачи и содержание работ в области ОТ, порядок обучения и проверки знаний работников по вопросам обеспечения ОТ.

1.3. Положение является нормативным документом, устанавливает обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с ДОУ.

1.4.    Положение разработано  для  обеспечения проведения профилактических  мероприятий, направленных на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий; устанавливает  общие  положения  обязательного обучения по ОТ и проверке знаний требований охраны труда всех работников, заключивших трудовой договор с ДОУ, в   том числе руководителей и специалистов ДОУ.

1.5. Обучению  по  охране  труда и проверке знаний требований охраны  труда осуществляется в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

- обучения по охране труда в ДОУ, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.

1.6.    При переводе работника, прошедшего необходимое ему в соответствии с настоящим Положением обучение по охране труда, на другую должность, а также при изменении наименования его рабочего места, повторное обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда не требуются в случае, если сохраняются условия труда работника, а также идентифицированные ранее источники опасности.

1.7. Ответственность за организацию и своевременность обучения по   охране   труда  и проверку  знаний  требований  охраны  труда работников ДОУ несет работодатель в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**2. Организация и проведение инструктажей по ОТ**

* 1. Обучение и инструктаж по ОТ носит непрерывный многоуровневый характер при совершенствовании знаний в процессе трудовой деятельности и проводится в ДОУ. Инструктажи по охране труда проходят все работники ДОУ.

Воспитанников ДОУ знакомят с правилами безопасного поведения в процессе проведения образовательной деятельности.

Предусматриваются следующие виды инструктажа по охране труда:

- вводный инструктаж по охране труда;

- инструктаж по охране труда на рабочем месте (подразделяется на первичный, повторный, внеплановый);

- целевой инструктаж по охране труда.

Инструктажи по охране труда проводятся заведующим ДОУ. В случае отсутствия заведующего ДОУ инструктажи проводит ответственное лицо, на которого приказом заведующего ДОУ возложены обязанности по проведению инструктажей по охране труда.

2.2. Организация проведения вводного инструктажа.

2.2.1. Вводный инструктаж по охране труда проводится со всеми поступающими в ДОУ (при оформлении на работу) независимо от их образования, квалификации и стажа работы по данной специальности или должности до начала выполнения ими трудовых функций и иными лицами, участвующими в трудовой деятельности ДОУ (работники, командированные в ДОУ, лица, проходящие производственную практику).

2.2.2. Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа. Программа вводного инструктажа по охране труда подразделения разрабатывается заведующим ДОУ с учетом специфики деятельности ДОУ, утверждается заведующим ДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3. Организация проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

2.3.1. Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников ДОУ  до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих в ДОУ производственную практику. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится независимо от квалификации и стажа работы по данной профессии после вводного инструктажа перед допуском к самостоятельной работе.

2.3.2. Первичный инструктаж на рабочем месте проводится:

а) со всеми рабочими, принятыми на работу или переводимыми (независимо от срока перевода) из другого ДОУ, с одной работы на другую, во всех других случаях – когда работнику поручается новая для него работа;

б) со студентами, проходящими педагогическую практику.

2.3.3. В процессе работы с целью более глубокого усвоения и закрепления знаний требований безопасности при выполнении основных и наиболее часто выполняемых работ и операций с рабочими повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев для всех работников.

Повторный инструктаж работников проводится по программе первичного инструктажа в полном объёме.

Повторный инструктаж должен дополняться следующими вопросами:

а) ознакомление сотрудников с приказами, распоряжениями, указаниями заведующего ДОУ по вопросам охраны труда;

б) разбор и анализ нарушений правил, инструкций по технике безопасности, причин аварий, несчастных случаев;

в) объяснение и показ (при необходимости) правильных, безопасных методов и приёмов работы.

Сотрудники, которые по каким-либо причинам (отпуск, болезнь, командировка и др.) не были проинструктированы в установленный день, должны быть проинструктированы в первый день выхода на работу.

2.3.4. Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых в ДОУ, и включает в себя, в том числе, вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

2.3.5. Инструктаж по охране труда на рабочем месте должен учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

2.4. Организация проведения внепланового инструктажа по охране труда.

2.4.1. Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников ДОУ в случаях, обусловленных:

а) изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющих на безопасность труда;

б) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;

в) изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных нормативных актов, затрагивающих требования охраны труда в ДОУ;

г) выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

д) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;

е) произошедшими авариями и несчастными случаями в ДОУ;

ж) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;

з) решением заведующего ДОУ.

2.4.2. Внеплановый инструктаж по охране труда проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда. Объём и содержание внепланового инструктажа определяются в каждом конкретном случае с учётом обстоятельств и причин проведения инструктажа.

2.4.3. В случае проведения внепланового обучения по основанию вступления в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, внеплановый инструктаж по охране труда для работников по основанию, предусмотренному подпунктом "*в*" пункта 2.4.1 настоящего Положения, может не проводиться.

2.4.4. Перечень работников, для которых необходимо проведение внепланового инструктажа по охране труда по основанию, предусмотренному подпунктом "*е*" пункта 2.4.1 настоящего Положения, определяется заведующим ДОУ и должен включать всех работников структурного подразделения, в котором произошли авария и (или) несчастный случай, а также работников иных структурных подразделений, в которых возможно происшествие аналогичной аварии и (или) несчастного случая.

2.4.5. Внеплановый инструктаж по причинам, предусмотренным в подпунктах «*б*» ‑ «*е*», «*з*» пункта 2.4.1 проводится в соответствии с приказом заведующего ДОУ. Для проведения внепланового инструктажа по причинам, предусмотренным в подпунктах «*а*» и «*ж*» пункта 2.4.1, издание приказа заведующего ДОУ не требуется.

2.4.6. Внеплановый инструктаж при нарушении работниками требований охраны труда должен быть проведен в течение семи календарных дней со дня выявления нарушения, а в случаях, предусмотренных в подпункте «*ж*» пункта 2.4.1, − в первый день выхода на работу.

2.4.7. Внеплановый инструктаж проводится заведующим ДОУ или ответственным по охране труда, имеющим необходимую подготовку, индивидуально с каждым работником или с группой работников одной профессии (выполняющих один вид работ).

2.4.8. Ознакомление работников ДОУ с информационными письмами, сообщениями о несчастных случаях и приказами по вопросам охраны труда может оформляться как внеплановый инструктаж.

2.5. Организация проведения целевого инструктажа по охране труда.

2.5.1. Целевой инструктаж по охране труда проводится для работников в следующих случаях:

а) перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем руководителя, работ повышенной опасности, в том числе работ, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов на производство работ;

б) перед выполнением работ по ликвидации последствий аварий, чрезвычайных ситуаций;

в) при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории и т .д.),

г) при проведении в организации массовых мероприятий.

2.5.2. Целевой инструктаж по охране труда проводится в объеме требований охраны труда, предъявляемых к запланированным работам (мероприятиям) и содержит вопросы оказания первой помощи пострадавшим, при этом объем вопросов оказания первой помощи определяет лицо, проводящее такой инструктаж по охране труда.

2.5.3. При выполнении работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций целевой инструктаж по охране труда проводится руководителем работ по ликвидации последствий чрезвычайной ситуации в оперативном порядке. Допускается проведение такого инструктажа по охране труда без регистрации записей о его прохождении.

2.5.4. Целевой инструктаж по охране труда должен учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

2.5.5. Целевой инструктаж проводится перед началом работ заведующим ДОУ или ответственным лицом по приказу заведующего ДОУ со всеми участвующими в данной работе лицами по соблюдению мер безопасности и фиксируется: при производстве работ повышенной опасности – в наряде-допуске, при остальных разовых работах – в журнале регистрации инструктажей на рабочем месте.

2.6. Инструктаж по охране труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда.

2.7. Результаты проведения инструктажа по охране труда оформляются в соответствии с требованиями раздела 8 настоящего Положения.

**III.  Обучение руководителей, специалистов и педагогических работников**

3.1.    Обучение и проверка знаний по охране труда у вновь поступивших на работу руководителей, специалистов проводится не позднее одного месяца после назначения (избрания) на должность, для работающих - периодически, не реже одного раза в три года.

3.2.    Обучение  по  охране труда руководителей и специалистов проводится   по   соответствующим   программам   по  охране  труда     учебными центрами и другими     учреждениями    и   организациями,     осуществляющими образовательную деятельность (далее - обучающие организации),  при наличии   у  них   лицензии   на   право  ведения  образовательной деятельности,  преподавательского  состава,  специализирующегося в области  охраны  труда,  и соответствующей материально-технической  базы.

3.3.    Педагогические работники и работники рабочих профессий  (далее – работники) могут проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в ДОУ при наличии комиссии по проверке знаний требований охраны труда, не реже одного раза в три года.

3.4.    Обучение и проверка знаний работников проводится по программе, разработанной в соответствии с программой Минобразования России или типовой программой Минтруда России.

3.5.    Перечень контрольных вопросов для проведения проверки знаний по охране труда разрабатывается соответствующей комиссией с учетом утвержденной программы и должностных обязанностей.

3.6.    В  процессе  обучения  по охране труда работников   проводятся   лекции,    семинары,    собеседования, индивидуальные  или  групповые консультации,  деловые игры и т.д., могут  использоваться элементы самостоятельного изучения программы по  охране  труда,  модульные  и компьютерные  программы,  а также дистанционное обучение.

**IV.   Организация проверки знаний требований охраны труда**

4.1.    Проверка знаний требований охраны труда работников является неотъемлемой частью проведения инструктажа по охране труда и обучения по охране труда и направлена на определение качества знаний, усвоенных и приобретенных работником при инструктаже по охране труда и обучении по охране труда.

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников при поступлении на работу проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости — в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда. Форма проведения проверки знаний требований охраны труда работников при инструктаже по охране труда определяется устным опросом с занесением записи о прохождении инструктажа в журнал регистрации инструктажей.

4.2.    Руководители и специалисты ДОУ проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года.

4.3.    Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников ДОУ независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

—  при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;

—  при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. В этом случае осуществляется проверка знаний требований охраны труда работников, связанных с соответствующими изменениями;

—  при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);

—  по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;

—  после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками ДОУ требований нормативных правовых актов по охране труда;

—  при перерыве в работе в данной должности более одного года. Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяется стороной, инициирующей ее проведение.

4.4.    Для проведения проверки знаний требований охраны труда  работников  в ДОУ  приказом  заведующего ДОУ создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

4.5.    В состав комиссии включаются заведующий ДОУ, ответственный по охране труда, председатель профсоюзного комитета, а в случаях проведения проверки знаний совместно с другими надзорными органами - представители этих органов (по согласованию с ними).

4.6.    Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.

4.7.    Результаты проверки знаний требований охраны труда работников ДОУ оформляются протоколом по форме согласно приложению № 1 к Положению.  
Протокол подписывают председатель и члены комиссии, принимавшие участие в работе. Протокол сохраняется на срок до очередной проверки.

Приложение № 11

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. А. Завьялова  Ответственный по ОТ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е. М. Кузнецова | УТВЕРЖДАЮ  заведующий МБДОУ  детским садом № 1 р. п. Хор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И. В. Землянкина  «28» января 2022 г. |

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края**

# 

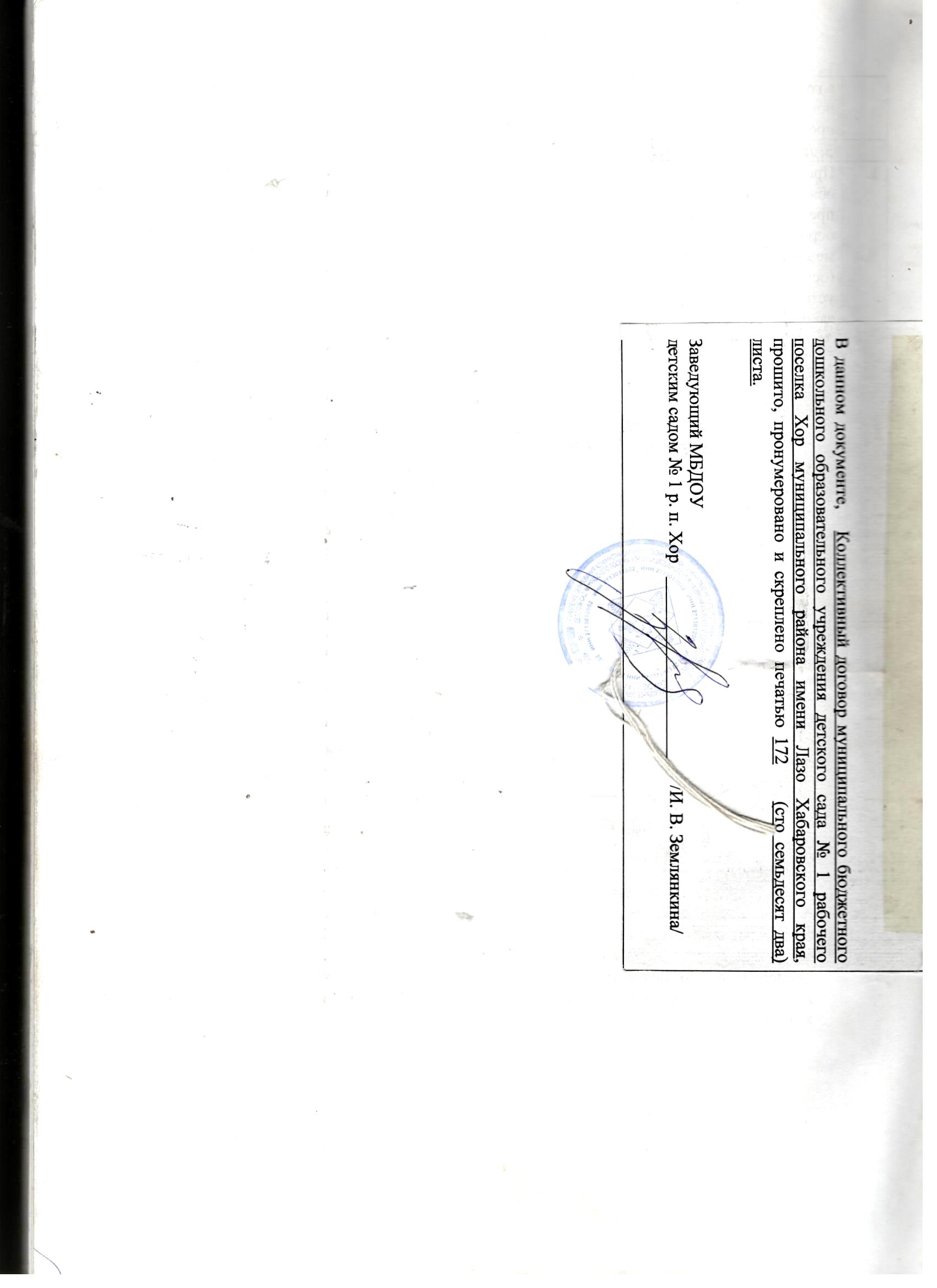
Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 рабочего поселка Хор муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее ДОУ) в лице заведующего ДОУ Ирины Викторовны Землянкиной, профсоюзный комитет в лице председателя Елены Александровны Завьяловой и ответственный по охране труда Елена Мифодевна Кузнецова заключили настоящее Соглашение по охране труда и обязуются в течение 2022 года выполнить следующие мероприятия по охране труда:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание мероприятий** | **Количество** | **Стоимость** | **Срок**  **исполнения** | **Ответственный** |
| ***1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ***. | | | | | |
| 1. | Специальное обучение по охране труда в обучающих организациях руководителей, уполномоченного по охране труда, членов комиссии по ОТ. | 3 человек | 3 000.00 руб. | Июль 2022 г. | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина |
| 2. | Обучение работников безопасным методам и приемам работы, навыкам оказания первой помощи, проверка знаний по ОТ | Вновь поступившие на работу, сотрудники- по графику. | - | В течение года | Ответственный по ОТ  Е. М. Кузнецова;  завхоз ДОУ  Н. В. Самусева |
| 3. | Разработка и утверждение перечня профессий и видов работ ДОУ:  - работников, которым необходим периодический медицинский осмотр  - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой;  - работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда. | - | - | До 01.02.2022 г.  До 01.06.2022 г.  До 01.12.2022 г. | .Медсестра  Ю. Б. Маслова  Заведующий ДОУ |
| 4. | Организация и проведение административно – общественного контроля | - | - | в течение года | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина;  завхоз ДОУ Н. В. Самусева;  ответственный по ОТ  Е. М. Кузнецова |
| 5. | - оформление стендов;  -разработка тестов для проверки знаний по ОТ;  -приобретение методической литературы, наглядных пособий, плакатов по ОТ |  |  | В течение года | Заведующий ДОУ  И. В. Землянкина;  завхоз ДОУ Н. В. Самусева |
| 6. | Обновление и размещение материалов по ОТ на стенде и сайте ДОУ |  |  | В течение года в соответствии с планом работы. | Ответственный по ОТ  Е. М. Кузнецова; ответственный за сайт  Л. С. Калиновская |
| 7. | Организация работы комиссии по ОТ |  |  | В течение года в соответствии с планом работы | Ответственный по ОТ  Е. М. Кузнецова |
| 8. | Подготовка документов по финансированию мероприятий по ОТ |  | - | Май 2022 г. | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина;  завхоз ДОУ Н. В. Самусева |
| ***2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ***. | | | | | |
|  | | | | | |
| 1. | Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.. | - | 39 800.00 | июль 2022 г. | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина; завхоз ДОУ Н. В. Самусева |
| 2. | Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током. |  | 1 000.00 | В течение года | Завхоз ДОУ  Н. В. Самусева |
| 3. | Проведение огнезащитной обработки стропильной системы |  | 60 000.00 | июль 2022 г. | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина; завхоз ДОУ  Н. В. Самусева |
| 4. | Проведение своевременной зарядки огнетушителей |  | 24 650.00 | сентябрь 2022 г. | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина; завхоз ДОУ  Н. В. Самусева |
| 5. | Замена песка на прогулочных участках ДОУ, брезентового покрытия песочниц |  | 10 000.00 | Май 2022 года | Завхоз ДОУ  Н. В. Самусева |
| 6. | Испытание прочности спортивного оборудования на участках ДОУ. |  |  | май, август 2022 г. | Комиссия по ОТ; завхоз ДОУ Н. В. Самусева |
| 7. | Ремонт оборудования на прогулочных участках, спортивной площадки |  | 10 000.00 | май - август  2022 г. | Завхоз ДОУ  Н. В. Самусева |
| 8. | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях местах прохода работников и воспитанников ДОУ в соответствие с действующими нормами. Проверка освещённости групп, всех помещений ДОУ |  | 40 000.00 | 2 раза в год | Завхоз ДОУ Н. В. Самусева  Комиссия по ОТ |
| 9. | Испытание спортивного оборудования. |  |  | Май - август 2022 г. | Комиссия по ОТ. |
|  | Приобретение:  -на пищеблок кухонной посуды;  -замена посуды по группам;  -стульчиков по группам;  -пополнение медицинских аптечек;  -пылесосов по группам |  | 150 000.00 | В течение года по мере поступления денежных средств | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина; завхоз ДОУ Н. В. Самусева |
| 10. | Проверка и очистка вентиляционного воздуховода на пищеблоке |  | 20 000.00 | июль 2022 г. | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина; завхоз ДОУ Н. В. Самусева |
| 11. | Организация косметического ремонта в групповых помещениях ДОУ, на прогулочных участках |  | 100 000.00 | Июнь 2022 г. | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина; завхоз ДОУ Н. В. Самусева |
| ***3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.*** | | | | | |
| 1. | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (осмотров) в установленном законодательством порядке (ст.213 ТК РФ). | 32 | 117 300.00 | В соответствии с графиком | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина; медсестра  Ю. Б. Маслова |
| 2. | Пополнение аптечек для оказания первой помощи. |  | 4 000.00 | июнь 2022 г. | Заведующий ДОУ И. В. Землянкина  медсестра Ю. Б. Маслова |
| ***4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.*** | | | | | |
| 1. | Обеспечение работников спец. одеждой :  Приобретение  - халатов ;  - фартуков;  - косынок | 15 | 20 000.00 | В течение года по мере поступления денежных средств | Завхоз ДОУ Н. В. Самусева;  кастелянша Л. П.Любочкина |
| 2. | Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток |  | 5 000.00 | Один раз в квартал | Завхоз ДОУ Н. В. Самусева |
| 3. | Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами. |  | 20 000.00 | Один раз в квартал | Завхоз ДОУ Н. В. Самусева |

Спланированные мероприятия по охране труда направлены на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения сотрудников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем или его представителем, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Общим собранием трудового коллектива ДОУ.

Контроль за выполнением Соглашения по охране труда осуществляется непосредственно заведующим ДОУ и ответственным по охране труда, по результатам контроля составляется акт проверки выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год, с которым знакомится трудовой коллектив.



1. Правила внутреннего трудового распорядка стороны в праве приобщить к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-1)
2. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»). [↑](#footnote-ref-2)
3. Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик. [↑](#footnote-ref-3)
4. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-4)
5. Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». [↑](#footnote-ref-5)
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». [↑](#footnote-ref-6)
7. Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-7)
8. Часть третья статьи 68 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-8)
9. Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений». [↑](#footnote-ref-9)
10. Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276. [↑](#footnote-ref-10)
11. Порядок хранения и использования персональных данных работников стороны вправе приобщить к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-11)
12. Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках». [↑](#footnote-ref-12)
13. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536). [↑](#footnote-ref-13)
14. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». [↑](#footnote-ref-14)
15. Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-15)
16. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». [↑](#footnote-ref-16)
17. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». [↑](#footnote-ref-17)
18. Положение об ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-18)
19. В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ его продолжительность не может быть менее трёх календарных дней. [↑](#footnote-ref-19)
20. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-20)
21. Статья 121 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-21)
22. Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169. [↑](#footnote-ref-22)
23. В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором. [↑](#footnote-ref-23)
24. Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644). [↑](#footnote-ref-24)
25. В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очерёдность 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 счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

    Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года стороны вправе приобщить к коллективному договору». [↑](#footnote-ref-25)
26. Пункт 2.3 указанных Особенностей. [↑](#footnote-ref-26)
27. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников установить в коллективном договоре соотношения частей заработной платы, руководствуясь Ежегодными едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, [↑](#footnote-ref-27)
28. Форму расчётного листка стороны вправе приобщить к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-28)
29. Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.). [↑](#footnote-ref-29)
30. Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

    Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников. [↑](#footnote-ref-30)
31. Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020). [↑](#footnote-ref-31)
32. Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-32)
33. Данная рекомендация для работодателя прописана в пункте 5.11.5. «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы» [↑](#footnote-ref-33)
34. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются положением об оплате труда работников. [↑](#footnote-ref-34)
35. 1) приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы;

    2) приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета). [↑](#footnote-ref-35)
36. Минимальные размеры доплат за фактическое превышение количества воспитанников в классе, группе могут устанавливаются приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-36)
37. Соглашение по охране труда стороны вправе приобщить к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-37)
38. Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда стороны в праве приобщить к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-38)
39. Часть 1 статьи 217 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-39)
40. Положение о системе управления охраной трудастороны в праве приобщить к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-40)
41. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». [↑](#footnote-ref-41)
42. Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда может являться приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-42)
43. Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, а также в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору. [↑](#footnote-ref-43)
44. Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [↑](#footnote-ref-44)
45. Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [↑](#footnote-ref-45)
46. Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-46)
47. С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». [↑](#footnote-ref-47)
48. Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015   
    «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование») [↑](#footnote-ref-48)
49. В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами. [↑](#footnote-ref-49)
50. Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью. [↑](#footnote-ref-50)
51. Статья 66.1. ТК РФ [↑](#footnote-ref-51)
52. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда. [↑](#footnote-ref-52)
53. В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. [↑](#footnote-ref-53)
54. В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. [↑](#footnote-ref-54)