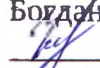


От работников :

Представитель работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения Детский сад
№ 45 комбинированного вида
«Карамелька» городского округа
Богданович


Чучва Е.А.

«30» мая 2023г.

От работодателя:

Заведующий муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
Детский сад № 45 комбинированного вида
«Карамелька» городского округа
Богданович


Чеканова Ю.Г.

«30» мая 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад
№ 45 комбинированного вида «Карамелька» городского округа Богданович
на 2023-2026 годы.**

принят на общем собрании работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения Детский сад № 45
комбинированного вида «Карамелька»
городского округа Богданович
Протокол № 1 «30» мая 2023г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным
учреждением «Богдановичский ЦЗ»
Свердловской области
«31» 05 2023г.
Запись за № 11-К

Содержание

№ п/п	Наименование	Страницы
1	Общие положения	3
2	Обязательства трудового коллектива	3
3	Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников	5
4	Трудовой договор	6
5	Рабочее время	8
6	Предоставление отпуска	9
7	Оплата труда	10
8	Охрана труда	11
9	Обязательства Администрации в области социально-бытового обеспечения работников	11
10	Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения	12
11	Гарантии профсоюзных органов и членов профсоюза	13
12	Перечень вопросов, требующих согласования с профсоюзным комитетом	14
13	Обязанности профсоюзного комитета	16
14	Ответственность сторон за нарушение или не выполнение коллективного договора	16
15	Разрешение трудовых споров	16
16	Заключительные положения	17
17	Перечень приложений к коллективному договору.	17
18	Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 45»	18
19	Приложение № 2 Положение « Об оплате труда работников МАДОУ № 45»	23
20	Приложение № 3 Положение « О компенсационных выплатах и порядке их осуществления»	36
21	Приложение № 4 Положение «О премировании работников МАДОУ № 45»	40
22	Приложение № 5 Положение «О перечне видов выплат стимулирующего характера и порядке осуществления стимулирующих выплат»	42
23	Приложение № 6 Соглашение по охране труда	44
24	Приложение № 7 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и обезвреживающими средствами, установленные нормативы выдачи.	45

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее — Договор) заключен между трудовым коллективом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 45 комбинированного вида «Карамелька» городского округа Богданович (далее – МАДОУ № 45), представляемым представителем работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 45 комбинированного вида «Карамелька» городского округа Богданович Чучва Елена Алексеевна с одной стороны и образовательным учреждением - работодателем, представляемым заведующей муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 45 комбинированного вида «Карамелька» городского округа Богданович Чекановой Юлией Геннадьевной, действующей на основании Устава (далее – Администрация), в целях регулирования социально- трудовых отношений, для повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 45 комбинированного вида «Карамелька» городского округа Богданович

1.2. Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации».

1.3. Действия договора распространяются на всех работников МАДОУ № 45, в том числе, на временных и принятых на определенный срок, состоящих с ним в трудовых отношениях (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.4. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

По истечении этого срока (сроков) любая из сторон вправе требовать заключения нового договора.

1.5. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями действующего законодательства, являются обязательными для сторон Договора (статья 50 Трудового Кодекса Российской Федерации) Конституция Российской Федерации статья 55.

1.6. Договор устанавливает социально- экономические гарантии работников.

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующем органе по труду (статья 50 Трудового Кодекса Российской Федерации)

1.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством (статья 55 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.9. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие договор стороны отчитываются о его соблюдении и исполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду, с обязательным представлением необходимой информации не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2. Обязательства трудового коллектива.

2.1. Коллектив работников МАДОУ № 45 обязуется:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать

Устав МАДОУ № 45, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе нормативные акты МАДОУ № 45 (статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.1.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке (статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.1.4. Содействовать Администрации в улучшении морально- психологического климата в МАДОУ № 45.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу МАДОУ № 45, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению (статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.1.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений. Охрану жизни и здоровья детей.

2.1.7. Участвовать в осуществлении программы развития МАДОУ № 45, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории МАДОУ №45.

2.1.8. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников МАДОУ № 45, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

2.1.9. Стремиться к поддержанию деловой репутации МАДОУ № 45.

2.2. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

2.2.1. Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.

2.2.2. Формировать у воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего образования.

2.2.3. Развивать у воспитанников самостоятельность, инициативу, творческие способности.

2.2.4. Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.2.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

2.3. Работник имеет право:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующие 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Деятельность профсоюзного комитета направлена: на улучшение условий работы и оплаты труда; защиту профессиональных интересов работников; улучшение условий жизни,

2.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза вправе по собственному желанию уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Условия такого представительства устанавливаются в каждом конкретном случае профсоюзным комитетом.

3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников.

3.1. Администрация имеет право:

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

3.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

3.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2. Администрация обязуется при заключении трудовых договоров соблюдать следующие условия:

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

3.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.2.6. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (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; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами (статья 22 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.2.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми в МАДОУ № 45 локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, в том числе Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Соглашением об охране труда и другими (статья 22 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.2.8. Знакомить работников под роспись со всеми приказами по личному составу, касающимися работника в трехдневный срок со дня фактического преступления к работе (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.3. Согласовывать с профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положения о социально- бытовых условиях работников.

3.3.1. Учитывать мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.3.2. Тарификацию (распределение педагогической нагрузки) производить с участием профсоюзного комитета.

3.3.3 При обращении работника в профсоюзный комитет по поводу возникших с Администрацией разногласий по заключению, изменению, прекращению трудового договора

5

представлять в профсоюзный комитет проект приказа, трудового договора и письменную мотивировку позиции Администрации. (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать следующие меры: ликвидация вакансий, увольнение совместителей, проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на любые имеющиеся в МАДОУ № 45 вакансии.

3.5. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (статья 79 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.6. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности, Администрация выплачивает ему выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка.

3.7. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника, произвести с ним окончательный расчет.

4. Трудовой договор.

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения производятся в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством (статьи 57, 67, 72, 77 Трудового Кодекса Российской Федерации). При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (статья 65 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

-справку об 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

(статья 67 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения)

6

работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 58, 59 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

4.5. Особенности режима рабочего времени, установленные для педагогических работников в соответствии со статьей 100 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 года № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».

4.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами (статья 57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.7. Запрещается 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 (статья 64 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.8. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (статья 64 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.9. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (статья 60 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, являющимися приложением к трудовому договору.

4.12. Администрация обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, 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 (статья 76 Трудового Кодекса Российской Федерации; 4.13. В период отстранения от работы (не допущения к работе) заработная плата работнику не

7

начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудового Кодекса 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 (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (статья 76 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5. Рабочее время.

5.1. Режим рабочего времени в МАДОУ № 45 определяется Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем, а также графиками сменности для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и тарификацией для педагогических работников, согласованными с профсоюзным комитетом (статья 100 Трудового Кодекса Российской Федерации). Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов в неделю. (статья 92 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.2. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы. (статья 93 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.3. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в МАДОУ № 45 организационно-воспитательных мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы. Привлечение к сверхурочным работам и их учет для работников, являющихся членами профсоюза, осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с Правилами трудового распорядка МАДОУ № 45.

5.4 Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработано сверхурочно (статья 152 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости, с письменного согласия работника. Запрещается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни, направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет. Работники, являющиеся членами профсоюза, привлекаются работодателем к данным работам по согласованию с профсоюзным комитетом. В соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации за работу в выходной или нерабочий праздничный день предусмотрена оплата не менее, чем в двойном размере и только по желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3-х до 14 лет или ребенка инвалида до 16 лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия.

5.7. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8

5.8. Накануне праздничных дней сокращать продолжительность рабочего дня на 1 час учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу при 40- часовой рабочей неделе.

5.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6. Предоставление отпуска.

6.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места (должности) и среднего заработка (статья Трудового Кодекса Российской Федерации). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (статья 115 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.3. Очередность предоставления очередных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала. Досрочный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

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

6.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его личному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- родителям, провожающим сыновей в армию - до 5 календарных дней в году, статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы-до 14 календарных дней в году.

6.5. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время (в текущем году) по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

6.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному

работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно либо по частям, перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (статья 263 Трудового Кодекса Российской Федерации)

9

6.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7. Оплата труда.

7.1. Оплата труда каждого работника МАДОУ № 45 зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается. Заработная плата работника МАДОУ рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда, и действующими нормативными документами органов муниципального образования.

В заработную плату входят: должностной оклад (тарифная ставка) определяемый согласно Положения о минимальном размере оплаты труда, доплаты и надбавки согласно Положения о стимулирующих, компенсационных выплатах.

7.2. Тарифный фонд (фонд на оплату работников по штатному расписанию)

и по тарификации с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за квалификационную категорию и др.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. (статья 132 Трудового Кодекса Российской Федерации)

7.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими данной Администрации системой оплаты труда.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

7.4. Администрация выдает работникам расчетные листы с указанием всех начислений, удержаний не позднее чем за один день до выдачи заработной платы. (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

7.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором (10 и 25 числа) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации.)

7.6. Администрация устанавливает тарифные ставки и оклады в соответствии с минимальной оплатой труда с учетом образования, стажа работы и трудового вклада согласно Постановления Правительства Свердловской области и положения о минимальных размерах оплаты труда. Надбавки за квалификационную категорию по результатам аттестации работников.

7.7. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю

10

работодателя статья 157 Трудового Кодекса Российской Федерации. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (статья 157 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.9. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в образовательное учреждение на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области пункт 6.27 Областное Соглашение 2018-2020гг.

7.10. Юбилеям - работникам ДОУ, имеющим стаж работы 10 лет, 15 лет, 20 лет выплачивается единовременное вознаграждение в размере 1000, 1500, 2000 рублей и единовременное вознаграждение в размере одного должностного оклада при исполнении 25 лет педагогического труда, 50 лет, 55 лет, 60 лет, - выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра.

7.12. Устанавливать надбавку работнику, избранному председателем профсоюзного комитета в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации: 10-20 членов -10% оклада, ставки, 21-30 членов -20% , 31- 40членов -30% .

8. Охрана труда.

8.1. Администрация МАДОУ № 45 своевременно производит специальную оценку условий труда и санитарно- технического состояния МАДОУ № 45.

8.2. Соглашение по охране труда составляется ежегодно. В соглашение по охране труда обязательно включаются следующие мероприятия: оздоровление работников и улучшение условий их труда, устранение профессиональных рисков, выявленных по результатам специальной оценки условий труда.

8.3. Администрация организует текущий ремонт помещений МАДОУ № 45, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению профсоюзного комитета обязана производить внеплановый ремонт.

8.4. Для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территории и в помещениях ДОУ (Федеральный закон от 23.02.2013г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»)

8.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется занятым на работах с вредными и или опасными условиями труда, с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (статья 117 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство (работ, услуг) (статья 226 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.7. Инструктажи по охране труда проводить под роспись, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.7. Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца проверяет выполнение Администрацией предписаний общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (одни раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора.

9. Обязательства Администрации в области социально- бытового обеспечения работников.

9.1. В случае принятия решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящегося в оперативном управлении МАДОУ № 45, Администрация принимает меры с

11

учетом мнения профсоюзного комитета по недопущению ухудшения условий труда и быта работников.

9.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо (Статья 263 Трудового Кодекса Российской Федерации)

9.3. По ходатайству профсоюзного комитета матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3-х лет, Администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года, до достижения ребенком шестилетнего возраста.

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

устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (статья 262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования; Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;

10. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно – курортного лечения.

10.1. Администрация и профсоюзный комитет МАДОУ № 45 проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролируют правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

10.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по спецоценке в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета и уполномоченного по охране труда.

10.4. Инструктаж по охране труда проводить под роспись, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу. А также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации), создать комиссию не

12

менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц прошедших обучение по 40- часовой программе.

10.5. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения

10.6. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с « Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры(обследования),и порядком проведения этих осмотров(обследований),утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.7. Разработать мероприятия по охране труда, согласно приложения № 7.

10.8. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213) и согласно приложения № 8 обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

10.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

10.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002г. № 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях"

10.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (статья 220 Трудового Кодекса Российской Федерации К РФ).

10.12.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

10.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного органа (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.15. Осуществлять совместно с профсоюзным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно- общественного контроля.

11. Гарантии профсоюзных органов и членов профсоюза.

Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым Кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законами

13

Свердловской области, Генеральным соглашением между общероссийскими профсоюзами и Правительством РФ, Отраслевым Тарифным Соглашением, Соглашением между Богдановичским Горкомом профсоюза и Управлением образования ГО Богданович, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом МАДОУ № 45, Положением о первичной профсоюзной организации.

Администрация обязуется:

11.1. Признавать профсоюзный комитет представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора;

11.2. Организовывать физкультурно- оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников МАДОУ № 45;

11.3. Принимать управленческие решения, затрагивающие интересы работников МАДОУ № 45, только после предварительных консультаций с профсоюзным комитетом.

11.4. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

11.5. Принимать управленческие решения, затрагивающие интересы работников ДОУ, только после предварительных консультаций с профсоюзным комитетом.

11.6. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

11.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

11.8. Регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

11.9. Помогать администрации в подготовке МАДОУ №45 к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке МАДОУ №45.

11.10. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами в сравнении с другими работниками:

- правом на защиту профсоюзного комитета в случае индивидуального трудового спора;
- получение материальной помощи из средств профсоюзного комитета;

Все работники имеют право:

- право на защиту своих интересов по вопросам:

а) оплаты труда;

б) обеспечения занятости;

в) профессиональной переподготовки;

г) режима рабочего времени;

д) безопасности труда и здоровья;

е) рассмотрения жалоб и заявлений (об аттестации, отпускам, пенсиям, и другим вопросам в соответствии с главой 60 Трудового Кодекса Российской Федерации).

11.11. Работники обязуются:

-соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

- работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

12. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ, ТРЕБУЮЩИХ СОГЛАСОВАНИЯ С ПРОФСОЮНЫМ КОМИТЕТОМ:

12.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации (ст. 82 ТК РФ).

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

1. Установление 5-ти дневной рабочей недели, продолжительности ежедневной работы (статья 94,333 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2. Утверждение графиков сменности (статья 103 Трудового Кодекса Российской Федерации).

14

3. Введение суммированного учета рабочего времени (статья 104 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4. Ограничение сверхурочных работ (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации).

ВРЕМЯ ОТДЫХА.

1. Перерыва для отдыха и питания (статья 108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2. Предоставление выходных дней на непрерывно действующих предприятиях, (учреждениях, организациях)(статья 11 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3. Привлечение к работе в выходные дни (статья 113 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4. Очередность предоставления отпусков (график отпусков) (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5. Исключительные случаи перенесения ежегодного отпуска (статья 124 Трудового Кодекса Российской Федерации).

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.

Установление систем оплаты труда (статья 133 Трудового Кодекса Российской Федерации).

НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ.

Введение, замена и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового Кодекса Российской Федерации).

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА.

Порядок применения поощрения (статья 191 Трудового Кодекса Российской Федерации).

ОХРАНА ТРУДА.

1. Утверждение инструкций по охране труда возлагается на работодателя (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации)

2. Расследование и учет несчастных случаев на производстве, (Постановление Минтруда и социального развития от 24 октября 2002 года № 73 (ред. от 14.11.2016). «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

ТРУД ЖЕНЩИН.

1. Порядок предоставления перерывов для кормления ребенка (статья 258 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха, оказание им материальной помощи при наличии средств.

ТРУД МОЛОДЕЖИ.

1. Прием на работу лиц моложе 18 лет (статья 265 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2. Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет (статья 270 Трудового Кодекса Российской Федерации).

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Рассмотрение споров об установлении новых или изменении существующих условий труда согласно Трудовому Кодексу РФ (глава 61 Трудового Кодекса Российской Федерации).

СТАТЬИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА Российской Федерации, РЕГУЛИРУЮЩИЕ РЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ НА ОСНОВЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

1. Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников (статья 4 Трудового Кодекса Российской Федерации).
2. Коллективный договор (ст. 40 Трудового Кодекса Российской Федерации).
3. Стороны и содержание трудового договора (контракта) (статья 41, 57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

15

4. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работников (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).
5. Выходное пособие (статья 178 Трудового Кодекса Российской Федерации).
6. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе по работника (статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации).
7. Основание и порядок высвобождения работников (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).
8. Дополнительные отпуска (статья 116 Трудового Кодекса Российской Федерации).
9. Оплата труда рабочих (статья 132, 133, 143, 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации).
10. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда (статья 149 Трудового Кодекса Российской Федерации).
11. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации (статья 150 Трудового Кодекса Российской Федерации).
12. Оплата труда в ночное время (статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации).
13. Порядок оплаты времени простоя и при освоении новых производств (продукции) (статья 157, 158 Трудового Кодекса Российской Федерации).
14. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 Трудового Кодекса Российской Федерации).
15. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) (статья 383 Трудового Кодекса Российской Федерации).
16. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374-3 78 Трудового Кодекса Российской Федерации)

13. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

13.1. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда для

выплат надбавок и доплат, стимулирующих и компенсационных выплат.

13.2. Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.

13.3. Принимать участие в работе аттестационной комиссии МАДОУ № 45, контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы, размеров доплат и надбавок.

13.4. Контролировать своевременную выплату заработной платы и отпускных в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

13.5. Выявлять и учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и диетпитании.

13.6. Способствовать оздоровлению сотрудников и их детей.

13.7. Организовать обеспечение детей сотрудников новогодними подарками.

13.8. Организовать общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха трудящихся.

13.9. Принимать участие в разработке перспективных и текущих планов по обеспечению жизнедеятельности учреждения и способствовать их реализации.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕ ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по Коллективному Договору стороны несут ответственность в соответствии со статьей 51 Трудового Кодекса Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»

15. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

15.1. Все коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с частью пятой (раздел XIII, глава 61 Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров») Трудового Кодекса Российской Федерации.

16

15.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации частью пятой (раздел XIII, глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров»).

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

16.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

16.2. Администрация своевременно выполняет свои обязательства по договору. Ежеквартально докладывает на заседании профсоюзного комитета о ходе их выполнения; совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год; проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного актива массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации; рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

Если реализация предложений выходит за пределы компетенции Администрации, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

16.3. Профсоюзный комитет работников МАДОУ № 45 осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Коллективным договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении Коллективного договора.

17. Перечень приложений к коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 45 комбинированного вида «Карамелька»

17.1. Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 45.

17.2. Положение «Об оплате труда работников образовательной организации»

17.3. Положение «О компенсационных выплатах и порядке их осуществления»

17.4. Положение «О премировании работников образовательного учреждения».

17.5. Положение «О перечне видов выплат стимулирующего характера и порядке осуществления стимулирующих выплат»

17.6. Соглашение по охране труда.

17.7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

Согласовано:	Утверждаю:
От работников Представитель работников МАДОУ № 45 Чучва Е.А.	Заведующий МАДОУ № 45 Чеканова Ю.Г.
«30» мая 2023 г.	«30» мая 2023 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения Детский сад № 45
комбинированного вида «Карамелька».**

1. Общие положения.
2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.
3. Обязанности работников МАДОУ № 45.
4. Обязанности Администрации.
5. Рабочее время, его использование.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане имеют право на труд. Обязанность и дело каждого способного к труду гражданина Российской Федерации - добровольный труд в избранной им области общественно - полезной деятельности, соблюдения трудовой дисциплины. Дисциплина труда - обязательное подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами МАДОУ № 45.

Трудовая дисциплина обеспечивается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы коллектива МАДОУ № 45.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией МАДОУ № 45 в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода, увольнения работников.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МАДОУ № 45.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя,

другой передается работнику. Работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 Трудового Кодекса Российской Федерации,)

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

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при

18

заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; --
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; ----
- документы 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.4. Прием на работу оформляется приказом администрации, изданным на основании заключения трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать

условиям заключенного трудового договора. Приказ администрации о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация МАДОУ № 45 обязана:

- ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка;

19

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

- ознакомить с Уставом МАДОУ № 45, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией и другими локальными актами.

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условия об испытании должны быть указаны в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят без испытания (статья 70 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.7. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания администрация имеет право расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания, предупредив работника в письменном виде не позднее, чем за 3 дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (статья 71 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.8. Перевод на другую постоянную работу по инициативе администрации допускается только с письменного согласия работника.

2.9. В случае производственной необходимости администрация имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы.

3. Обязанности работников ДОУ.

Работники МАДОУ № 45 обязаны:

3.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 45, соответствующие должностные инструкции.

3.2. Систематически повышать свою квалификацию.

3.3. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации, соблюдать правила противопожарной безопасности.

3.4. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

3.5. Беречь имущество МАДОУ № 45, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях. Рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.6. Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательным, учитывать индивидуальные особенности детей, их положения в семьях.

3.7. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и доброжелательным в общении с родителями воспитанников МАДОУ № 45.

3.8. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4. Обязанности администрации МАДОУ № 45.

Администрация МАДОУ № 45 обязаны:

4.1. Организовать труд воспитателя, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

20

4.2. Закреплять за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создавать необходимые условия для работы персонала:

содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, хранить верхнюю одежду работников, организовать их питание.

4.3. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных, и других заболеваний работников МАДОУ № 45 и детей.

4.4. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

4.5. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МАДОУ № 45, поддерживать и поощрять лучших работников.

Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

4.6. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.

4.7. Своевременно предоставлять отпуска работникам МАДОУ № 45 в соответствии с утвержденным на год графиком.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. В МАДОУ № 45 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно- хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчета 40- часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются руководителем МАДОУ № 45 по согласованию с профсоюзным комитетом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики вывешиваются на видном месте не позже чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.2. Работа в установленное для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурство в нерабочее время допускается в исключительных случаях не чаще 1 раза в месяц с последующим предоставлением отгула в той же продолжительности, что и дежурство.

5.3. Расписание занятий составляется администрацией МАДОУ № 45 исходя из педагогической целесообразности с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.4. Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания не должны продолжаться более 2 часов.

5.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- курить на территории и в помещениях МАДОУ № 45, общественных местах;

5.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией МАДОУ № 45.

5.7. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

5.8. Администрация МАДОУ № 45 организует учет неявки на работу и уход с нее всех работников МАДОУ № 45. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.9. В помещениях МАДОУ № 45 запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие

21

достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом МАДОУ № 45.

Поощрения объявляются приказом руководителя МАДОУ № 45 и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении заносится в трудовую книжку работника.

6.2. Работникам успешно и добросовестно выполняющим трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- ✗ замечание;
- ✗ выговор;
- ✗ увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава МАДОУ № 45 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 законодательством (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

7.4. Взыскания применяются не позднее 1 месяца со дня обнаружения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

7.5. Взыскание объявляется приказом по МАДОУ № 45. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня его издания.

7.6. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.7. Педагогические работники МАДОУ № 45, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным

поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали.

22

Приложение № 2
к коллективному договору МАДОУ № 45

Согласовано:	Утверждаю:
От работников Представитель работников МАДОУ № 45 Чучва Е.А.	Заведующий МАДОУ №45 Чеканова Ю.Г.
«30» мая 2023г.	«30» мая 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 45 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «КАРАМЕЛЬКА»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА БОГДАНОВИЧ**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 45 комбинированного вида «Карамелька» городского округа Богданович (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 45 комбинированного вида «Карамелька» городского округа Богданович (далее – МАДОУ № 45).

2. Заработная плата работников МАДОУ № 45 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МАДОУ № 45 системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливается на основе настоящего положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАДОУ № 45.

3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 45 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

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

4. Фонд оплаты труда работников МАДОУ № 45 утверждается главным распорядителем бюджетных средств на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным

заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей

доход деятельности и объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных образовательных организаций. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МАДОУ № 45, в том числе замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях

23

неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии оплаты за 1 час, установленным локально-нормативным актом учреждения в зависимости реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

10. Штатное расписание разрабатывается образовательными организациями (МАДОУ № 45) согласовывается с Уполномоченным органом - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» и с главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с примерными нормативами штатной численности, приведенными в приложении № 1 к настоящему Положению и в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений, а также утверждает внутренним локальным актом перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных учреждений.

11. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципального образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом муниципального образовательного учреждения и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей

24

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

12. Оплата труда работников МАДОУ № 45 устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- 7) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников МАДОУ № 45, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 9) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы;
- 10) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАДОУ № 45.

13. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ № 45 учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАДОУ № 45 или профессиональных стандартов;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

14. Изменение оплаты труда работников МАДОУ № 45 производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

4) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

15. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 15 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период

25

его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется

25

по окончании указанных периодов.

16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников МАДОУ № 45 на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории, если иное не предусмотрено органом государственной власти, уполномоченным утверждать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

17. Руководитель МАДОУ № 45:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ № 45.

18. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАДОУ № 45 педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

19. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

20. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАДОУ № 45

21. Оплата труда работников в МАДОУ № 45 включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат

компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

22. МАДОУ № 45 в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

23. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных

26

средств (учредителем).

24. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

25. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

26. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу 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» с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 и от 11.05.2016 № 536

«Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

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

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

29. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МАДОУ № 45

30. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ № 45, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МАДОУ № 45

32. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ № 45, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем

27

квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

33. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

34. За квалификационную категорию размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, повышается в следующих размерах:

- ☐ работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - на 0,25%;
- ☐ работникам, имеющим I квалификационную категорию, - на 0,20%;
- ☐ работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, - на 0,10%;
- ☐ работникам (выпускникам) организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 0,20% (сроком на два года).

35. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

36. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказом Минтруда России от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

37. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,

ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

38. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

39. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

28

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

40. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАДОУ № 45

устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

41. Оплата труда руководителя МАДОУ № 45, главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

42. Среднемесячный уровень заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Богданович не должен превышать среднемесячный уровень заработной платы руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя образовательных организаций и руководителя Уполномоченного органа по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович».

43. Соотношение средней заработной платы руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ № 45 (без учета заработной платы главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

44. Повышающий коэффициент для расчета должностного оклада руководителя образовательной организации исходя из группы оплаты труда устанавливается в следующих размерах:

Тип учреждения	I группа оплаты труда	II группа оплаты труда	III группа оплаты труда	IV группа оплаты труда
----------------	-----------------------	------------------------	-------------------------	------------------------

Дошкольные учреждения	1,8	1,7	1,6	1,5
-----------------------	-----	-----	-----	-----

45. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей образовательной организации оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя МАДОУ № 45 относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся (детей), показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений
-------	----------------------	---

в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные учреждения	свыше 410	от 251 до 410	от 136 до 250 до 135

46. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом по координации и контролю за деятельностью МАДОУ № 45 муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» в соответствии с пунктом 57 настоящего положения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

29

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящих показателях, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При определении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся определяется:

по дошкольным образовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

За заведующей МАДОУ № 45, в случае капитального ремонта учреждения, сохраняется группа по оплате труда заведующей МАДОУ № 45, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Уполномоченный орган по координации и контролю за деятельностью МАДОУ № 45— муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Богданович» может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями.

Аттестация заведующей МАДОУ № 45 на соответствие занимаемой должности производится согласно Положению о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Богданович, в отношении которого администрация городского округа Богданович осуществляет функции учредителя, утвержденному постановлением главы городского округа Богданович от 05.04.2023 № 588.

47. Должностной оклад главного бухгалтера МАДОУ № 45 устанавливаются на 25% ниже должностного оклада руководителя МАДОУ № 45, установленного в соответствии с пунктом 49 настоящего Положения с учетом повышения, предусмотренного пунктом 54 и без учета его повышения.

Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера МАДОУ № 45 устанавливается в соответствии с локальным актом МАДОУ № 45, принятым руководителем МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАДОУ № 45.

48. Стимулирование руководителя МАДОУ № 45, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МАДОУ № 45, осуществляется в соответствии с показателями результативности работы и критериями оценки показателей результативности деятельности руководителя МАДОУ № 45.

Для установления выплат стимулирующего характера на следующий финансовый год руководитель МАДОУ № 45 предоставляет Уполномоченному органу по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Богданович» до 01 декабря текущего финансового года «Показатели результативности работы» согласно приложению № 12 (для дошкольных образовательных учреждений).

Оценка эффективности деятельности МАДОУ № 45 осуществляется муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» с периодичностью не чаще одного раза в год, в результате чего распоряжением главы городского округа Богданович устанавливаются размеры ежемесячных стимулирующих выплат руководителям за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на финансовый год.

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются по представлению

муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» по распоряжению главы городского округа Богданович при условии отсутствия дисциплинарного взыскания, примененного к руководителю образовательного учреждения и наличии экономии фонда оплаты труда.

49. Главному бухгалтеру МАДОУ № 45 устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

50. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах главному бухгалтеру МАДОУ № 45 принимается руководителем МАДОУ № 45.

30

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

51. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

52. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАДОУ № 45 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

53. Для работников МАДОУ № 45 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и праздничные дни).

54. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации).

При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику исчисляются пропорционально отработанному времени.

55. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, выплата устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

56. Всем работникам МАДОУ № 45 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

57. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

58. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

59. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

31

60. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора в зависимости от объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

61. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью по реализации образовательных программ.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за проведение работы по дополнительным образовательным программам;

Размеры доплат и порядок их установления определяются в МАДОУ № 45 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ № 45, утвержденном руководителем ДОУ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается в том числе за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

62. За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 10% от установленного оклада (должностного оклада), ставки.

Указанные доплаты осуществляются в пределах утвержденного в установленном

порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации.

63. Работникам МАДОУ № 45 за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

- 1) 20% - за работу в МАДОУ № 45, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников МАДОУ № 45, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем МАДОУ № 45 в зависимости от продолжительности его работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, с тяжелыми нарушениями речи, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МАДОУ № 45;

- 2) 20% - за работу в МАДОУ № 45, в специальных (коррекционных) группах, группах

компенсирующего обучения для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников МАДОУ № 45, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем МАДОУ № 45 в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МАДОУ № 45;

3) 20% - руководителям и специалистам муниципальной психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов;

32

4) 10% – руководителям творческих лабораторий дошкольных образовательных;

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ № 45 в соответствии с локальным актом МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ № 45.

64. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

65. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ № 45 услуг, ДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

66. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ № 45 показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ № 45, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных ДОУ на оплату труда работников.

67. Стимулирующий фонд ДОУ может составлять 30% с учетом разрабатываемых в МАДОУ № 45 показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

68. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

69. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ № 45 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

70. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

71. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ № 45, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ № 45, норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью

материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ № 45.

33

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ № 45, трудовым договором.

72. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ № 45, трудовым договором.

73. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

74. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

75. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ № 45.

76. В целях социальной защищенности работников МАДОУ № 45 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАДОУ № 45 применяется единовременное премирование работников ДОУ:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- 3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;
- 4) в связи с празднованием Дня дошкольного работника;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников МАДОУ № 45, принятым руководителем МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ № 45.

77. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАДОУ

№ 45, принятым руководителем МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ № 45, или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

34

**Порядок формирования фонда оплаты труда
для работников муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 45 комбинированного вида «Карамелька»**

Фонд оплаты труда формируется в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, муниципального образования в лице администрации городского округа Богданович.

**Штатное расписание муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Детский сад № 45 комбинированного вида «Карамелька» (по состоянию
на январь 2023 года)**

№№ пп.	Должность	Количество ставок
1	Заведующая	1
2	Старший воспитатель	1
3	Педагог-психолог	0,5
4	Воспитатель	9,85
5	Инструктор по физической культуре	0,75
6	Музыкальный руководитель	1,5
7	Младший воспитатель	7,86
8	Учитель-логопед	1
9	Сторож	3
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,25
11	Повар	2
12	Оператор стиральных машин	1,75
13	Кухонный рабочий	1
14	Кастелянша	0,5
15	Уборщик территорий	1,5
16	Главный бухгалтер	1
17	Заведующая хозяйством	1
18	Калькулятор	0,5
19	Делопроизводитель	1
	ИТОГО	37.39

Заведующая МАДОУ № 45

Чеканова Ю.Г.

Главный бухгалтер МАДОУ № 45

Садчикова Н.А.

Согласовано:	Утверждаю:
От работников Представитель работников МАДОУ № 45 Чучва Е.А.	Заведующий МАДОУ № 45 Чеканова Ю.Г.
«30» мая 2023 г.	«30» мая 2023 г.

Положение

«О компенсационных выплатах и порядке их осуществления»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАДОУ № 45 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
3. Для работников МАДОУ № 45 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и праздничные дни).
4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации).

При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику исчисляются пропорционально отработанному времени.
5. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или)

опасным по результатам специальной оценки условий труда, выплата устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6. Всем работникам МАДОУ № 45 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

36

7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты.
8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
9. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.
10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора в зависимости от объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.
11. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью по реализации образовательных программ.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

-за проведение работы по дополнительным образовательным программам;

Размеры доплат и порядок их установления определяются ДОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ № 45, утвержденном руководителем МАДОУ № 45, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной

нетрудоспособности за первые 3 дня временной

нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма

выплачивается в том числе за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

12. За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 10% от установленного оклада (должностного оклада), ставки.

37

Указанные доплаты осуществляются в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации.

13. Работникам МАДОУ № 45 за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

14. 20% - за работу реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы. Конкретный перечень работников МАДОУ № 45, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем МАДОУ № 45 в зависимости от продолжительности его работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья - с тяжелыми нарушениями речи по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников ДОУ;

- 1) 20% - за работу в МАДОУ № 45 в группе компенсирующей направленности для воспитанников с тяжелыми нарушениями речи.

Конкретный перечень работников ДОУ, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем МАДОУ № 45 в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации;

- 2) 20% - руководителям и специалистам муниципальной психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов;

- 3) 10% – руководителям творческих лабораторий дошкольных образовательных;

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ № 45 в соответствии с локальным актом МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ДОУ.

15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

16. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ № 45 услуг, ДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Перечень выплат компенсационного характера работникам МАДОУ № 45.

Группа компенсирующей направленности	20%
За активное внедрение инноваций	20%
Использование в работе Информационно Коммуникативных Технологий	20%
Режим работы учреждения	5%
Возрастные особенности воспитанников	
от 2 месяца до 1 года	20%
от 1 года до 3 лет	13%
от 3 лет до 5 лет	11%
от 5 лет до 8 лет	10%
За творческую рабочую группу	10%
Методические комиссии	5%
Дополнительное образование (кружки)	15%
Качественное ведение сайта ДОУ	10%
Уполномоченному по Гражданской Обороне и Чрезвычайным ситуациям	10%
Уполномоченному по Безопасности дорожного Движения	10%
Уполномоченному по пожарной безопасности	12%
Экспериментальная деятельность	10%
Общественный инспектор по охране прав детства	10%
Общественный инспектор по Охране Труда	10%
Уборка общего туалета	10%
Оздоровительная работа с воспитанниками	15%
За работу контрактного управляющего	10%
За работу с сайтом bos.gov	10%
За работу по природопользованию, экологическая среда	10%
За работу с программой «Меркурий»	10%
Ответственный за медосмотр сотрудников	10%
За ведение воинского учета, ежемесячная передача сведений в Центр Занятости Населения	10%
Выполнение методической работы	20%
За работу в ночное время	35%
За мытье лестничных маршей	45%

2. Заключительные положения.

2.1 Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплаты определяется руководителем МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) другого представительного органа работников организации (по приказу) и доводится до сведения работников.

2.2. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливается руководителем МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) другого представительного органа работников организации.

2.3 Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих выплат.

Согласовано:	Утверждаю:
От работников Представитель работников МАДОУ № 45 Чучва Е.А.	Заведующий МАДОУ №45 Чеканова Ю.Г.
«30» мая 2023 г.	«30» мая 2023г.

**Положение
«О премировании работников МАДОУ № 45».**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением главы городского округа Богданович от «15» декабря 2021 г. N 1653 Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ № 45 в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда и по решению руководителя МАДОУ № 45.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива МАДОУ № 45 и принимаются на его заседании.

1.4.Срок положения не ограничен, действует до принятия нового.

2.Порядок премирования.

2.1.К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ № 45.

2.2. В целях социальной защищенности работников МАДОУ № 45 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАДОУ № 45 применяется единовременное премирование работников МАДОУ № 45:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- 3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;
- 4) в связи с празднованием Дня дошкольного работника;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью

неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.3. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим положением о премировании работников МАДОУ № 45, принятым руководителем МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ № 45.

2.4. Премирование работников МАДОУ № 45 производится по итогам работы за квартал, полугодие, год.

40

2.5. Для реализации поставленных целей в МАДОУ № 45 вводятся следующие виды премирования работников;

- объявление благодарности в приказе заведующей;
- награждение Почетной грамотой МАДОУ №45;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией.

2.6. Предложения о премировании сотрудников вносит экспертный совет. Состав экспертного совета выбирается Общим собранием трудового коллектива (5 человек).

2.7. Размер премии сотрудников утверждается приказом заведующего МАДОУ № 45.

3.Условия премирования

3.1. Основными условиями премирования являются

- выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции
- соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка
- соблюдение охраны жизни и здоровья детей.

Согласовано:	Утверждаю:
От работников Представитель работников МАДОУ № 45 Чучва Е.А.	Заведующий МАДОУ № 45 Чеканова Ю.Г.
«30» мая 2023 г.	«30» мая 2023 г.

**Положение
«О перечне видов выплат стимулирующего характера и порядке осуществления
стимулирующих выплат».**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением главы городского округа Богданович от «15» декабря 2021 г. N 1653 Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ № 45 показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждениям на оплату труда работников.

2. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1.. Стимулирующий фонд учреждения может составлять 30% с учетом разрабатываемых в МАДОУ № 45 показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ № 45 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.4. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и

отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

2.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ № 45, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за

42

подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ № 45.

2.6. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом ДОУ, трудовым договором.

2.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ № 45, трудовым договором.

2.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

2.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.10. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ № 45.

2.11. В целях социальной защищенности работников МАДОУ № 45 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАДОУ № 45 применяется единовременное премирование работников ДОУ;

1) при объявлении благодарности Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;

3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;

4) в связи с празднованием Дня дошкольного работника;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников МАДОУ № 45, принятым руководителем МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников ДОУ.

2.12. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАДОУ № 45, принятым руководителем МАДОУ № 45 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ДОУ, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

43

Приложение № 6 к коллективному договору
МАДОУ № 45

Согласовано:	Утверждаю:
От работников Представитель работников МАДОУ № 45 Чучва Е.А.	Заведующий МАДОУ №45 Чеканова Ю.Г.
«30» мая 2023 г.	«30» мая 2023 г.

Соглашение по охране труда .

1. Администрация МАДОУ № 45:

- проводит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников, разрабатывает рекомендации по их снижению. Результаты анализа травматизма доводит до сведения профсоюзного комитета.
- совместно с муниципальным образованием городского округа Богданович в лице администрации городского округа Богданович ежегодно проводит курсовую подготовку уполномоченных по охране труда и технике безопасности.
- осуществляет контроль за порядком обучения работников и специальной оценки условий труда МАДОУ № 45.
- имеет в наличии план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- содействует страхованию работников от несчастных случаев.
- создает координационную комиссию по охране труда с участием представителей профсоюзного комитета.

2. Стороны пришли к соглашению:

2.1. Медицинские осмотры работников МАДОУ № 45 проводятся за счет средств бюджета ДОУ (ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»)

2.2. Комитет профсоюза МАДОУ № 45 осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

2.3. Профсоюзный комитет:

- организует и направляет уполномоченных по охране труда на обучение.
- контролирует соблюдение законодательства по охране труда
- проверяет выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором
- принимает участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда.
- проверяет выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.
- принимает участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда.
- предъявляет требования к руководителю МАДОУ № 45 о приостановке работы в случаях угрозы жизни и здоровья работников.

Приложение № 7 к коллективному договору
МАДОУ № 45

Согласовано:	Утверждаю:
От работников Представитель работников МАДОУ № 45 Чучва Е.А.	Заведующий МАДОУ №45 Чеканова Ю.Г.
«30» мая 20 г.	«30» мая 20 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) по профессиям и должностям, а также смывающими и обезвреживающими средствами

1. Общие положения

1.1. Настоящий Перечень является локальным нормативным актом, действующим в пределах МАДОУ № 45

1.2. Перечень содержит нормы трудового права, регулирующие основания, порядок выдачи, обеспечения работников МАДОУ № 45 специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

1.3. Перечень разработан в соответствии с:

- Трудовым Кодексом РФ;
- Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 N 14742)
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (с изменениями и дополнениями)
- Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)

2. Порядок определения Перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами (далее – Перечень)

- 2.1. Перечень разрабатывается и составляется по результатам специальной оценки условий труда по профессиям и должностям, предусмотренным штатным расписанием МАДОУ № 45, а также на основании должностных инструкций работников.
- 2.2. Комиссия по проведению специальной оценки условий труда создается 1 раз в 5 лет приказом заведующего МАДОУ № 45 по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 2.3. По результатам специальной оценки условий труда, проведенных комиссией, заведующий МАДОУ № 45 издает приказ об установлении Перечня.

45

- 2.4. К средствам индивидуальной защиты относятся специальная обувь, специальная одежда, а также средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, предохранительные приспособления.
- 2.5. При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.
3. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств
- 3.1. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, и обеспечивать безопасность труда, иметь сертификаты соответствия.
- 3.2. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой либо по совмещаемой должности выполняют те работы, которые дают им право на получение индивидуальных средств защиты, смывающих и обезвреживающих средств.
- 3.3. Выдача работникам и сдача ими индивидуальных средств защиты записываются в личную карточку работника.
- 3.4. Учет выдачи, сроков использования, списывания средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств осуществляет уполномоченное лицо по приказу заведующего МАДОУ № 45.
- 3.5. Норму выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работодатель устанавливает по согласованию с профсоюзным комитетом, но не ниже предусмотренных Типовыми нормами.
- 3.6. Нормы выдачи специально одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) по профессиям и должностям

№ п/п	Наименование профессии или должности	Основание (пункт Типовых норм)	Наименование спец одежды и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы комплекты)
1	Младший воспитатель (помощник воспитателя)	СанПиН <u>2.4.3648-20</u> Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций П.19. 6, П.19.8	Халат хлопчатобумажный (светлый) специальный (темный) халат для уборки помещений. колпак или косынка Фартук для мытья посуды Фартук хлопчатобумажный	1 шт. 1 шт. 2 шт. 1шт 1 шт.
2	Воспитатель	СанПиН <u>2.4.3648-20</u> Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций П.19. 6,	Халат хлопчатобумажный(светлый)	1шт
3	Заведующий хозяйством,	Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1шт 6 пар
4	Повар	Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 N 767н "Об	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	3шт.

		утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств СанПиН <u>2.4.3648-20</u> Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций 19.5,	Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов колпак или косынка	2 шт до износа 3шт 3шт
5	Уборщик территорий	Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным под носком Перчатки с полимерным покрытием Костюм на утепленной прокладке Валенки с резиновым низом	1 шт 2 шт. 1 пара бпар 1 комплект на 2 года 1 пара на 2,5 года
6	Оператор стиральных машин	Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств	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
7	Кухонный рабочий	Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении единых типовых норм	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от	3шт

		выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств СанПиН <u>2.4.3648-20</u> Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций	общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак или косынка	3шт до износа 6 пар 2шт. 3шт
8	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным под носком Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
9	Сторож	Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным под носком Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
10	Кастелянша	Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт 1 комплект

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих (или) обезвреживающих средств по профессиям и должностям

№ п/п	Наименование профессии и или должности	Основание (пункт Типовых норм)	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и или обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик территории	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 7	Работы, связанные с легкосмываемыми Загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 7	Работы, связанные с легкосмываемыми Загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	повар	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 7	Работы, связанные с легкосмываемыми Загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	кухонный рабочий	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 7	Работы, связанные с легкосмываемыми Загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	заведующий хозяйством	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н	Работы, связанные с легкосмываемыми Загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		пункт 7			средства в дозирующих устройствах)
6	кастелянша	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 7	Работы, связанные с легкосмываемыми Загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	оператор стиральных машин	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 7	Работы, связанные с легкосмываемыми Загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	младший воспитатель	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 7	Работы, связанные с легкосмываемыми Загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Повар	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 2	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
10	кухонный рабочий	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 2	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

			водной основе, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви		
11	заведующий хозяйством	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 2	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
12	кастелянша	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 2	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

			подкладки), закрытой спецобуви		
13	оператор стиральн ых машин	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 2	Работы с водными растворами, водой (предусмотрен ные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирую щими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
14	младший воспитате ль	Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н пункт 2	Работы с водными растворами, водой (предусмотрен ные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирую щими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 291718813045304637327042788702896724730795857109

Владелец Чеканова Юлия Геннадьевна

Действителен с 10.03.2025 по 10.03.2026