****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **МБДОУ**

**д\с №3 г.Задонска.**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми Соглашениями, в том числе Соглашением, заключенным между Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Управлением образования и науки Липецкой области на 2018-2021годы и районным отраслевым Соглашением между администрацией Задонского муниципального района Липецкой области Российской Федерации, отделом образования администрации Задонского муниципального района Липецкой области Российской Федерации и Задонской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2021 годы

**1.3. Сторонами коллективного договора являются:**

работники учреждения в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ д\с №3 г.Задонска **Винокуровой Марии Сергеевны** (далее – **Профком);**

работодатель МБДОУ д\с №3 г.Задонска в лице его представителя – заведующей **Катасоновой Лидии Тарасовны (**далее – **Работодатель).**

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству .

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 30 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.9. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Регистрация коллективного договора в территориальном органе по труду осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Липецкой области и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного (двух) раза в год.

1.15. Нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к данному коллективному договору, являются его неотъемлемой частью. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

1.16 Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора и признает профсоюзный комитет единственным полноправным представителем работников учреждения.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими Профсоюзу методами и средствами.

Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2021 год включительно *(но не более трех лет с даты подписания).*

1.18. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

**II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. **В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

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

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

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

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по сокращению численности (штатов) работников учреждения и другую информацию.

2.2.2. Обеспечивать:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

- участие профкома в работе управляющего Совета учреждения, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом. (Приложение №3)

- участие членов профкома в комиссиях учреждения для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

* согласования при принятии решений руководителем образовательного учреждения с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. **С учетом мнения профкома производится:**

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного и воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (ст. 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

2.5. **С учетом мотивированного мнения профкома** производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основания: ( Приложение № 4)

* сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

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

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.6. **По согласованию с профкомом производится:**

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ)

2.7.**Профком обязуется:**

2.7.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.7.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.7.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

2.7.4. Осуществлять контроль за:

- выполнением условий коллективного договора;

- охраной труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.7.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

2.7.6. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

2.7.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

2.7.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

2.7.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения – членов Профсоюза.

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

2.7.12. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.7.13. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.7.14. Организовывать правовой всеобуч для работников учреждения.

2.7.15. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в трудных жизненных ситуациях, премировать за активную работу в Профсоюзе.

Конкретные размеры материальной помощи (премии) определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением профкома.

2.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.9. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает его исполнение и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение в лице Руководителя.

3.2. При регулировании трудовых отношений Работодатель:

- руководствуется квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

-заключает с работником трудовой договор в письменной форме на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Неоднократное «продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

- Не допускает заключение гражданско-правовых договоров с работниками, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

В случае обращения физического лица, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора, с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением между Липецкой областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Управлением образования и науки Липецкой области на 2018-2021 годы, районным отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.4. Работодатель при приеме на работу:

- до подписания трудового договора с работником, знакомит его под роспись с уставом учреждения, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- не устанавливает испытательный срок педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по соответствующей должности;

- по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью;

-в обязательном порядке включает в текст трудового договора педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в [ст.57](consultantplus://offline/ref=02D080AE4FEE16D3640E00F8ED9DA4911F66278646F2D20408C54CDBBC7F31B1C147EE0DE5WBX1G) ТК РФ, условия: об объеме учебной нагрузки, оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, оклада, размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

-условия выполнения и объем учебной нагрузки для старшего воспитателя являются обязательными и включаются в трудовой договор;

-требования , содержащие в Едином квалификационном справочнике руководителей , специалистов и служащих, служат основой для разработки должностных инструкций работников;

3.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, объёма педнагрузки и других случаях) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.6. Стороны договорились, что работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работников, выполняется только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [п.2](consultantplus://offline/ref=CD4E875D6095E1FD26EE1664B36123C6F36161298AE86524804E317C4111E9698126C6CF15n6kEI) или [3](consultantplus://offline/ref=CD4E875D6095E1FD26EE1664B36123C6F36161298AE86524804E317C4111E9698126C6CF15n6k1I) ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [п.2,](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86AB83D9FA17EXDh9I)[8,](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86ABC3CX9h8I)[9](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86ABC3CX9h7I), [10](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86ABC3CX9h6I) или [13](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86AB83896XAh6I) ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.9. Работодатель в срок не менее чем за два месяца, наряду с работниками, ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они могут повлечь за собой изменение обязательных условий трудовых договоров.

3.10. Стороны договорились, что при принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель:

3.10.1.Уведомляет соответствующий профсоюзный орган (профком) в письменной форме о мероприятиях по сокращению не позднее, чем за два месяца до начала этих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

3.10.2. Предупреждает работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.10.4. Предоставляет свободное от работы время работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, не менее 2 (двух) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.111. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.11.1.Под квалификацией понимается:

- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета;

- опыт работы;

- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград;

- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,

- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю

педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года,

- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня.

3.11.2. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

* с более длительным стажем работы в данном учреждении;
* применяющие инновационные методы работы;
* совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, переподготовка, повышение квалификации, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
* которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
* председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

Стороны договорились, что в учреждении в течение учебного года не осуществляются мероприятия по сокращению численности и штата педагогических работников, которые могут повлечь высвобождение работников до окончания учебного года.

3.12. Стороны договорились, что:

3.12.1.Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка будет предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.12.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

3.21. Работодатель обязуется обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

**IV. ПОДГОТОВКА И Дополнительное профессиональное образование работников. аттестация педагогов**

4. Стороны определяют, что:

4.1. Работодатель с обязательным участием профсоюзного комитета определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

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

4.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования *(повышения квалификации и профессиональной переподготовки)* работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников**,** принимаемым работодателем с учетом мнения профкома(ст. 187 ТК РФ).

4.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173—177 ТК РФ.

А также, предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173—176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению работодателя.

4.5. Аттестация педагогических работников осуществляется в порядке, который устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями образовательных учреждений.

4.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.8. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Работники, являющиеся членами Профсоюза, могут быть уволены по данному основанию с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, согласно статье 373 ТК РФ.

4.8.1. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

4.9. В соответствии с п. 7.7 областного отраслевого Соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2021 годы, при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории в Липецкой области применяются особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

4.9.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Благодарностью Президента РФ, имеющие Почетное звание «Почетный гражданин Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник образования Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник культуры Липецкой области», награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», », Юбилейной медалью «Во славу Липецкой области» проходят аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.

4.9.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, проходят аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.

4.9.3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех случаях, когда они являются:

- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют», проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года №260-ОЗ), в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и Липецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства, обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет.

4.9.4. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех случаях, когда они являются:

- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог», «Педагогический дебют»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года №260-ОЗ) в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;

- победителями и призерами муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- обладателями отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и Липецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Определять сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10.2. Письменно предупреждать работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца.

4.10.3. Осуществлять подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10.4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с действующим законодательством в зависимости от занимаемой должности, условий труда и других факторов.

5.2.В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье, с 7.00 до 17.30.

5.3.Режим труда и отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и (или) условиями трудового договора. (Приложение № 1).

5.4. Стороны обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388).

5.5.Графики работы утверждаются руководителем учреждения и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.6.В соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)…»для педагогов в учреждении установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.6.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: воспитателям – 36 часов в неделю, музыкальному руководителю – 24 часа в неделю, инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю.

5.6.2. Для руководителя, заместителей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не превышает 40 часов в неделю.

5.6.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

5.8. Привлечение работников к работе в выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, либо по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9.Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы.

- 7 января – Рождество Христово.

- 23 февраля – День защитника Отечества.

- 8 марта – Международный женский день.

- 1 мая – Праздник Весны и Труда.

- 9 мая – День Победы.

- 12 июня – День России.

- 4 ноября – День народного единства.

5.10. Стороны договорились, что:

5.10.1.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения продолжительности дня (смены), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.11. Стороны согласились со следующими положениями в отношении ежегодных отпусков:

5.11.1. В каждом календарном году работник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

5.11.2. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График утверждается руководителем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11.3. Отдельным категориям работников (работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребёнка и более в возрасте до 14 лет) и в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (ст.2622 ТК РФ).

5.11.4. Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путевку на санаторно-курортное лечение.

5.11.5.Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» сроком на 42 или 56 календарных дней.

5.11.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для непедагогических работников составляет 28 календарных дней.

5.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Отзыв работника из отпуска допускается по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

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

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности работника,

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение его от работы.

5.17. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляется работнику по соглашению сторон, в том числе до истечения шести месяцев работы (авансом). Его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

5.18. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

5.19. В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам учреждения дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени стороны определили следующий перечень работников учреждения с ненормированным рабочим днем:

* + руководитель (заведующий) образовательного учреждения
  + завхоз.(Приложение № 8)

5.19.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дней *.*

5.19.2. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.20. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней;

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании данного коллективного договора.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

5.21. Стороны договорились предоставлять работникам учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям *(при наличии средств экономии фонда заработной платы количество дней отпуска может быть увеличено)*:

- бракосочетание работника - *3* календарных дня;

- бракосочетание детей работника - *2* календарных дня;

- рождение ребенка (супругу) – *2* календарных дня;

- смерть близких родственников - *3* календарных дня;

- проводы сына в армию – 2 календарных дня;

- сопровождение детей начальных классов в школу 1 сентября – 1 календарный день;

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

5.22. Стороны договорились предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

-имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет,

- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами детства независимо от возраста.

5.23. Работодатель обеспечивает предоставление педагогическим работникам учреждения через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительного отпуска сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются согласно настоящему коллективному договору. (Приложение №9)

**VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

В целях повышения социального статуса работников и престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Липецкой области и органа местного самоуправления.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ д\с №3 г.Задонска, которое является приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 2).

Изменения и дополнения, вносимые в положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом.

6.3.В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (включая премии).

6.4. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении заработную плату в размере не ниже МРОТ. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на их счёт в банке.

Днями выплаты заработной платы являются: 2 и 16 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Работодатель ежемесячно при выплате заработной платы работнику обеспечивает выдачу расчетного листка с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний,

- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15дней или выплаты заработной платы не в полном объёме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

6.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы работнику выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчёта включительно(ст. 236ТК РФ).

6.10. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяются с учётом фактического объёма учебной нагрузки путём умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объём учебной нагрузки в неделю и деления полученного результата на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.12. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

6.13. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

6.16. В случае уменьшения у педагогов в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».

6.17. Устанавливать учителям (преподавателям), замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно доплату, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.18. Стороны договорились производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к областному отраслевому Соглашению на 2018-2021 годы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Воспитатель; | Воспитатель; |
| Инструктор по физической культуре | Инструктор по физической культуре |
| Музыкальный руководитель | Музыкальный руководитель |

6.20. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, стороны договорились предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.21. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.22. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи работником заявления в аттестационную комиссию у него сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.23. Стороны договорились, что на заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, а также работников замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.24. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится доплата за фактически отработанное время. Приложение № 5)

6.25. Стороны признают, что переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.26. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника, в т. ч. при временном приостановлении функционирования учреждения по инициативе Администрации или Отдела.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.27. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.28. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611.

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.6.12. Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается Положением об оплате труда работников.

6.29. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.30. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного труда работников с учётом основных принципов, предусмотренных пунктом 5.3. областного отраслевого Соглашения на 2018-2021 годы.

6.31. В целях снятия социальной напряженности работодатель обязуется информировать коллектив работников об источниках и размере фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

6.32. Стороны исходят из того, что штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение наполняемости групп, установленной в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, устанавливается доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ) - по соглашению сторон трудового договора.

6.33. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основании типовых норм труда для однородных (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.34. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

6.35. О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

**VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

**7.Работодатель:**

7.1. Разрабатывает положение о системе управления охраной труда, обеспечивает ее создание и функционирование в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. Создает службу охраны труда при численности работников учреждения более 50 человек или вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую надбавку (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.3. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля над состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.4. Обеспечивает безопасные и здоровые условия для работников и обучающихся при проведении образовательного процесса.

7.5. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.6. Проводит для всех принимаемых на работу лиц и далее не реже 1 раза в три года обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда.

7.7. Проводит для всех поступающих на работу лиц обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.8. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов.

7.9. Разрабатывает, согласовывает с профкомом и утверждает нормативные и справочные материалы по охране труда, правила, инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивает наличие, журналов инструктажа и других обязательных материалов за счет учреждения.

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

7.11. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.13. Не допускает к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.14. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

7.15. Осуществляет обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.16. Выделяет средства в размере не менее 1,0 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели закрепляется в соглашении об охране труда (Приложение № 6) ).

7.17. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. №  580н.

7.18. Информирует коллектив работников, в лице профсоюзного комитета учреждения, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полугодие.

7.19. Обеспечивает проведение специальной оценке условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труд» и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда *(в состав комиссии обязательно включает представителей профкома и комиссии по охране труда)*.

7.20. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

7.21. Своевременно и бесплатно обеспечивает работников сертифицированной или декларированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.22. Соблюдает требования пожарной безопасности, а также выполняет предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.23. Разрабатывает и осуществляет меры по обеспечению пожарной безопасности.

7.24. Содержит в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускает их использования не по назначению.

7.25. Проводит своевременное расследование несчастных случаев с работниками и обучающимися в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.26. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с работниками и обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.27. Обеспечивает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве , если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.28. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Оказывает содействие техническим (главным техническим, внештатным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

7.29. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривает предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей через надбавки в размере не менее 10% от ставки заработной платы, должностного оклада, (оклада).

7.30. Оборудует уголок (стенд) по охране труда и технике безопасности.

7.31. Предоставляет работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом, достаточно свободного времени для посещения консультаций и лечения в соответствии с минимальными государственными нормами.

7.32. Не допускает дискриминации в отношении работников на основе их действительного статуса ВИЧ-инфицированных. Вся информация о работниках, связанная с ВИЧ/СПИДом, должна быть строго конфиденциальной.

7.33. С целью профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах обеспечивает работников информацией о ВИЧ и способах его передачи, принимает просветительские меры с целью разъяснения персонального риска и применения стратегий по управлению таким риском.

**Работники обязуются:**

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

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

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

7.37. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

**Работник имеет право**:

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

**Профсоюзный комитет:**

7.40. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.41. Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, научных и производственных помещениях кафедр, отделов и других помещениях.

7.42. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комиссии по охране труда, а также обучение навыкам по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

7.43. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.44. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.45. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждения.

7.46. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;

- проведению специальной оценки условий труда;

- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;

- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;

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

7.47. Оказывает помощь представителям первичных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях организации.

7.48. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления образовательным учреждением, в суде.

7.49. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательного учреждения.

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

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

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

**Стороны совместно:**

7.53. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору учреждения, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

7.54. Организуют участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета образовательного учреждения в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и проведение Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

#### VIII.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ

#### СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

8. Стороны договорились осуществлять в учреждениях следующие меры социальной поддержки работников:

8.1. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере не менее средней месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда при увольнении в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим в учреждении длительный срок (более 10 лет).

8.2. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством (не за счет свободного или методического дня работника).

8.3. Выплачивать дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, наряду с выходным пособием *(в размере среднемесячной заработной платы)*, предусмотренным ст. 178 ТК РФ, одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией учреждения.

8.4. Обеспечивать реализацию гарантий работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, аналогичные гарантиям, предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые (если работник заключил с работодателем ученический договор).

8.5.осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов семей.

8.8. **Работодатель:**

8.8.1. Создаёт необходимые условия в учреждении для организации питания и отдыха работников.

8.8.2. Выделяет дополнительные средства на улучшение условий труда работников, обеспечивает проведение мероприятий по охране труда и здоровья, а также другие социальные нужды работников.

8.8.3. Оказывает материальную помощь работникам в трудных жизненных ситуациях (в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других).

8.9. **Профком** оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами Липецкой области.

Выделяет из профсоюзного бюджета средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи,

- организация оздоровления,

- организация работы с детьми работников,

- организация спортивной работы среди работников учреждения,

- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда,

- организация культурно-массовых мероприятий;

- премирование сотрудников.

**IХ. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

9. **В целях** осуществления поддержки молодых специалистов и их закрепления в образовательном учреждении стороны договорились:

9.1.Создавать необходимые условия труда молодых педагогов, включая обеспечение оснащённости рабочего места современными оргтехникой.

9.2. Закреплять за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении наставников из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников.

9.3. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.4. Обеспечивать в полном объёме правовую и социальную защищенность молодых педагогов (бесплатная юридическая помощь и др.).

9.5.Создавать условия для развития творческой активности молодёжи, содействовать участию молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Педагогический дебют», «Воспитатель года» и др.) и других мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов.

9.6. Способствовать активному обучению и постоянному совершенствованию профессиональной подготовки молодых специалистов с использованием образовательных и информационных технологий.

9.7. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых педагогов.

9.8. Статус молодого специалиста имеют выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающие на работу в образовательное учреждение в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения профессионального обучения.

9.9. Статус молодого специалиста действует в течение пяти лет.

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

9.11. Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;

- перехода работника в другую организацию сферы образования Липецкой области;

- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

#### Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Липецкой области, соглашениями, настоящим коллективным договором **работодатель:**

10.1. Включает по поручению работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

10.2. Предоставляет профкому помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставляет возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

10.3. Предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, компьютерную и оргтехнику.

10.4. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществляет хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

10.5. Способствует осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда обкома Профсоюза, в том числе внештатными, работниками райкома Профсоюза контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.6. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

10.7. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет районной профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей Банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.8. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, в создаваемых в учреждении комитетах (комиссиях), членов профкома, уполномоченных по охране труда профкома, председателя первичной профсоюзной организации.

10.9. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.10.Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя, не освобожденных от основной работы, производит в порядке установленным ст.374 Трудового кодекса РФ.

10.11. **Стороны подтверждают:**

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

10.11.1. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

10.11.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, Задонским райкомом Профсоюза, Липецким областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в Задонский райком Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия, конфликты принимаются и рассматриваются в пятнадцатидневный срок.

**К настоящему коллективному договору прилагаются:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Положение об оплате труда.

3.Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

4. Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

5.Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

6. Соглашение об охране труда.

7 Перечень мероприятий соглашения по охране труда

8. Перечень должностей работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день.

9. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года.

10 Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение №1

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДЕНО:

Протокол заседания Приказ № 90 от 6 декабря 2018 г. № 3 от 6 декабря 2018 г. заведующий МБДОУ

Председатель первичной д/с №3 г.Задонска

профсоюзной организации Л.Т. Катасонова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Винокурова М.С.

**Правила внутреннего трудового распорядка**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 г.Задонска**

**Задонского муниципального района Липецкой области**

1. **Общие положения**
   1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 г.Задонска (далее – образовательная организация).
   2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, Уставом, и регулируют порядок приема и увольнения работников образовательной организации, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в образовательной организации.
   3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
   4. Правила утверждены заведующим образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.
   5. Правила вывешиваются в образовательной организации на видном месте.
   6. При приеме на работу администрация образовательной организации обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.
   7. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и настоящими Правилами, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

**2.Порядок приема, перевода и увольнения работников**

* 1. ***Прием на работу.***

2.1.1.Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательной организацией.

2.1.2. 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.3. В соответствии со ст. 58 Трудового Кодекса РФ работник принимается на работу в дошкольное учреждение, заключает трудовой договор:

- на неопределенный срок

- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.1.4. Порядок заключения срочных трудовых договоров определяется 59 статьей ТК РФ.

2.1.5. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации образовательной организации следующие документы:

- 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;

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации;

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

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребления 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.

2.1.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном [Федеральным законом](garantf1://70191362.0/) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

К педагогической деятельности не допускаются лица: - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; - имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против мира и безопасности человечества; - имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные [тяжкие и особо тяжкие преступления](garantf1://10008000.15/); - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; - имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;- работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом директора образовательной организации и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.8.При приеме на работу администрация образовательной организации обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом

- настоящими Правилами;

- инструкцией по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;

- должностной инструкцией работника;

- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.9. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, для главного бухгалтера и заместителей руководителя – не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.10. На каждого работника образовательной организации оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранят­ся в образовательной организации.

2.1.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора образовательной организации в трудовую книжку, администрация образовательной организации обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.12.На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательной организации.

***2.2. Перевод работников***

2.2.1. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2. ТК РФ.

2.2.2. Перевод на другую работу является одним из случаев изменения определенных сторонами условий трудового договора и допускается только по соглашению сторон путем заключения сторонами письменного соглашения. Исключение из правила о необходимости письменного волеизъявления сторон возможно только в случаях, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст.72.2. ТК РФ.

***2.3. Увольнение работников***

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон по п.1, ч.1 ст.77 ТК РФ (статья 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора п.2, ч.1 ст.77 ТК РФ (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника п.3, ч.1 ст.77 ТК РФ (статья 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) п.5, ч.1 ст.77 ТК РФ;

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией п.6, ч.1 ст.77 ТК РФ (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора п.7, ч.1 ст.77 ТК РФ (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы п.8, ч.1 ст.77 ТК РФ (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем п.9, ч.1 ст.77 ТК РФ (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ч.1 ст.336 ТК РФ);

12) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ч.1 ст.336 ТК РФ);

13) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

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

2.3.3. 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.

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

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

2.3.4. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию образовательной организации письменно не позднее, чем за две недели.

2.3.5. Директор образовательной организации при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.3.6.При расторжении трудового договора директор издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.3.7. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ.

2.3.8. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация образовательной организации обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заяв­лению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним оконча­тельный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.3.9. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к ос­нованиям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работни­ков:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

-лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- неосвобожденный председатель первичной организации Профсоюза.

1. **Основные права, обязанности и ответственность администрации образовательной организации.**
   1. Непосредственное управление образовательной организацией осуществляет заведующий.
   2. Заведующий образовательной организации имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1.осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

3.2.3. осуществлять поощрение и премирование работников;

3.2.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3.2.5. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Заведующий обязан:

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3.3.обеспечивать безопасность условий и охраны труда;

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

3.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

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

3.4. Администрация образовательной организации осуществляет внутрисадовский контроль, посещение занятий.

3.5. Образовательная организация как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работ­ника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предус­мотренных законодательством;

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

3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

1. **Права, обязанности и ответственность работников**

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором (при его наличии);

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, пре­доставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых еже­годных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

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

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

4.1.8. объединение, включая право на создание профессионального союза и вступление в него для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

4.1.9. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных законодательством, уставом и локальными нормативными актами организации;

4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными за­коном способами и право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 14 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

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

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

4.2.2. свобода выбора и использование педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

4.2.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

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

4.2.5. право на участие в разработке образовательных программ, в т.ч. учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

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

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

4.2.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации;

4.2.9. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в т.ч. через органы управления и общественные организации;

4.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

4.3.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю);

4.3.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года;

4.3.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4.3.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы;

4.3.5. право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

4.3.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Липецкой области.

4.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.5. Работник обязан:

4.5.1. добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.5.2. соблюдать Устав образовательной организации и настоящие Правила;

4.5.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.5.4. выполнять установленные нормы труда;

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

4.5.6. бережно относиться к имуществу образовательной организации и других работников;

4.5.7. незамедлительно сообщать заведующему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательных отношений, сохранности имущества образовательной организации;

4.5.8. поддерживать дисциплину в образовательной организации на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

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

**4.6. Педагогические работники обязаны:**

4.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

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

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

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

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

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

4.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

4.7. Педагогический работник, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги в данной образовательной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

4.9. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками своих обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

4.10. Работникам образовательной организации в период организации образовательного процесса (в период занятий) запрещается:

4.10.1. изменять по своему усмотрению расписание образовательной деятельности и график работы;

4.10.2.отменять, удлинять или сокращать продолжительность образовательной деятельности и перерывов между ними;

4.10.3. курить в помещении и на территории образовательной организации;

4.10.4. отвлекать работников образовательной организации в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью образовательной организации;

4.10.5. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

1. **Режим работы и время отдыха.**

5.1. В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), с 7.00 до 17.30

5.2. Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36 часовая рабочая неделя, в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ)[[1]](#footnote-1).

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком рабочего времени.

5.4. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением образовательной деятельности, определяется расписанием. Образовательная деятельность составляется и утверждается заведующим, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

5.5. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным заведующим с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления до календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. Работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные коллективным договором организации.

* 1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы - до 14 календарных дней в году.

5.7. Администрация образовательной организации ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию (в первый рабочий день болезни) и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

**6.Порядок, сроки и место выплаты заработной платы**

6.1. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством на основании «Положения об оплате труда…».

6.2. При выплате заработной платы администрация извещает работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

6.3. Выплата заработной платы в образовательной организации производится два раза в месяц 02 и 16 числа каждого месяца путем перечисления на счет в банке.

**7. Меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам**

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязаннос­ти, в следующих формах:

* объявление благодарности;
* выплата премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к званию лучшего по профессии;
* представление к награждению государственными наградами.

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным заведующим.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

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

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ».

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательной организации может быть проведено только по поступив­шей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данно­му педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть пре­даны гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за ис­ключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания заведующий должен затребовать от ра­ботника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение (в течение 2-х рабочих дней) составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также време­ни, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работни­ку под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.13. Заведующий до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания  
имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству профсоюзного органа работников.

Приложение №2

Согласовано: Утверждаю:

Председатель первичной Приказ № 90 от 6 декабря 2018 г.

профсоюзной Заведующий МБДОУ д/с №3 г.Задонска

организации работников Л.Т. Катасонова

МБДОУ д/с №3 г.Задонска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Винокурова М.С.

Положение

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения детский сад №3 г.Задонска Задонского муниципального района Липецкой области»

Принято:

Общим собранием

трудового коллектива

Решение № 2

От 6 декабря 2018 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 г.Задонска Задонского муниципального района Липецкой области (далее МБДОУ детский сад №3 г.Задонска) разработано для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 г.Задонска Задонского муниципального района Липецкой области по введению отраслевой системы оплаты труда и обеспечения единого подхода к регулированию заработной платы работников в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации,
* Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,
* Законом Липецкой области от 11.12.2013 №217-ОЗ «О нормативах финансирования муниципальных дошкольных образовательных организациях»,
* Положения «Об оплате труда работников учреждений Задонского муниципального района», принятого решением Совета депутатов Задонского муниципального района Липецкой области от 29.10.2008г. №66 (с изменениями и дополнениями),
* Постановления главы администрации Задонского муниципального района Липецкой области «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных бюджетных учреждений образования» №761/3 от 31.10.2008 (с изменениями и дополнениями от 27.02.2012г. №114),
* Постановление Администрации Задонского муниципального района Липецкой области от 18 мая 2013 г. N 409 "Об утверждении Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат водителям, механикам, поварам, кухонным рабочим муниципальных бюджетных учреждений общего образования Задонского муниципального района Липецкой области" (с изменениями и дополнениями),
* другими нормативно-правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ детского сада №3 г.Задонска и порядок формирования оплаты труда работников учреждения за счет бюджетных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.Размер заработной платы работников МБДОУ детского сада №3 г.Задонска устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

В случае, если работник находился на листке нетрудоспособности, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета средней заработной платы работника. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени, либо в зависимости от выполненного объема работ из расчета средней заработной платы работника.

4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБДОУ детского сада №3 г.Задонска, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях усиления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБДОУ детского сада №3 г.Задонска.

5. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в МБДОУ детском саду №3 г.Задонска трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника - с МБДОУ, для руководителя - с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству согласно действующему законодательству, правилам внутреннего распорядка учреждения и должностным инструкциям.

6. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

7. Положением предусматривается внесение изменений и(или) дополнений в форме приложений, с обязательным принятием данных решений на заседании общего собрания работников МБДОУ детского сада №3 г.Задонска.

1. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ СТАВОК

1. Должностные оклады, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в соответствии с Положением «Об оплате труда работников учреждений Задонского муниципального района» принятым решением Совета депутатов Задонского муниципального района от 29.10.2008г. №66 (с изменениями и дополнениями).

2. Должностные оклады, ставки заработной платы руководителей, специалистов и служащих МБДОУ детского сада №3 г.Задонска устанавливаются согласно Приложению 1 настоящего Положения.

3. Размер тарифной ставки, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно Приложению 2 настоящего Положения.

4. Тарифные разряды оплаты труда рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

6. Работнику, имеющему почетное звание «Заслуженный» устанавливается максимальный размер должностного оклада в пределах диапазона по данной должности.

1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.Фонд оплаты труда работников МБДОУ детского сада №3 г.Задонска определяется на основании нормативов финансирования, утвержденных в установленном порядке, и уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества воспитанников по видам образовательных программ.

Формирование фонда оплаты труда работников МБДОУ детского сада №3 г.Задонска осуществляется в пределах объема средств дошкольного учреждения на текущий финансовый год.

Система оплаты труда включает в себя:

-тарифную часть (оклады и тарифные ставки);

-компенсационные выплаты;

-стимулирующие выплаты.

Размер фонда оплаты труда определяется по формуле:

ФОТдоу=(Чуч×Зi)+Nот,

где:

-ФОТдоу – фонд оплаты труда учреждения;

-Чуч - среднегодовая численность воспитанников в учреждении по видам образовательных программ;

-Зi – норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ;

-Nот – расчетно-нормативные затраты на оплату труда (шеф-повар,повар,подсобный рабочий) и начисления на оплату труда.

2.Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований:

2.1.Субвенция на реализацию Закона Липецкой области от11декабря2013года № 217-ОЗ «О нормативах финансирования муниципальных дошкольных образовательных учреждений»,

2.2.Субсидия бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

3.Доплаты,надбавки,премии устанавливаются и выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период, так и на неопределенный срок. Об изменении или отмене доплат и надбавок работник уведомляется не менее чем за 2 месяца.

4.Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников уменьшается при условии снижения объемов выполняемой работы и предоставляемых услуг по выполнению муниципального задания.

1. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ ЧАСОВ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения регулируется гл.15 и ст.333 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ), закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения». Особенности режима рабочего времени педагогических работников регулируются Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, которое утверждено Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26.07.2006 №8110).

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

* 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
* 30 часов – инструктору по физкультуре;
* 36 часов в неделю – воспитателям;

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4. Должностные оклады других работников, в том числе руководителя образовательного учреждения, их заместителей выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5.Для женщин, работающих в сельской местности, усыновлена 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными актами. Содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, лекальными нормативными актами. Трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей недели (ст.320 ТК РФ, постановление Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990г №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнствами детства на селе»).

1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

1.Порядок определения [выплат компенсационного характера](#sub_142) производится в соответствии с приложением 1 к постановлению главы администрации Задонского муниципального района Липецкой области от 31.10.2008 N761/3 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных бюджетных учреждений образования" (с изменениями и дополнениями).

2. Перечень работ, должностей и профессий, конкретные размеры, условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

Суммарные выплаты компенсационного характера работнику (Дк) определяются по формуле:

Дк=Дс+Двр+Дн+Дуо,

где:

Дс - выплата за работу в сельской местности,

Двр - выплата за вредные условия труда,

Дн - выплата за работу в ночное время,

Дуо - выплаты за увеличение объема работ,

4. Руководителям и специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов.

5. Выплаты работникам учреждения занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда за время фактической занятости работника на таких рабочих местах устанавливается выплата в размере до 12% (Двр) по результатам специальной оценке условий труда. Выплата определяется по формуле:

Двр = О х Квр

где:

О - должностной оклад (ставка) работника;

Квр - размер повышения должностного оклада (ставки) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если по результатам специальной оценке условий труда признано безопасным, то указанная выплата снимается.

За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г N 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», с письмом Министерства образования РФ от 26.10.90 г. N 105\13 « О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования», предусматриваются в размере:

* поварам — до 12%;
* машинистам по стирке белья и ремонту спецодежды — до 12%;
* помощникам воспитателей — до 10%;
* младшим воспитателям — до 10%;

6. Выплаты за работу в ночное время (Дн) устанавливаются в размере до 35 % тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (в соответствии со ст. 154 ТК РФ). Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Выплаты за работу в ночное время (Дн) определяются по формуле:

Дн=О\*Кн,

где:

О - должностной оклад (тарифная ставка) работника;

Кн - размер доплаты за работу в ночное время.

Выплаты за работу в ночное время сторожам, устанавливаются в размере до 35 % тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

7. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день, указанная работа компенсируется по желанию работника предоставлением другого дня отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, или по соглашению сторон, в денежной форме, но не мене чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки

- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной ной часовой или дневной ставки сверх оклада - если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников:

Согласно ст.151 ТК РФ работникам, выполняющим на одном и том же предприятии, учреждении, организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются из экономии фонда оплаты труда, получаемой в результате совмещения профессий в пределах предусмотренных штатным расписанием ассигнований по должности временно отсутствующего работника (с учетом повышения должностных окладов и компенсационных доплат).

9. Оплата работы по совместительству, за неполное рабочее время, за сокращенное рабочее время и за ненормированное время.

9.1. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в смене или полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

9.2. Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению сторон как при приеме на работу, так и в последующем согласно действующим нормативным документам (ст. 93 ТК РФ). Неполное рабочее время оплачивается пропорционально отработанному времени.

9.3. При сокращенном рабочем времени (ст. 92 ТК РФ) оплата труда производится в полном объеме.

9.4. Ненормированное рабочее время устанавливается работникам административного и технического обслуживающего персонала. Категории работников с данным режимом отражены в локальном акте МБДОУ детского сада №3 г.Задонска.

10. Руководитель учреждения создает условия для проведения специальной оценке условий труда в соответствии с трудовым законодательством.

11. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы в процентах от должностных окладов, ставок заработной платы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ.

1. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за качество работы.

2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на оплату труда, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работникам.

3. За счет части оплаты труда, стимулирующие выплаты, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1. ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ устанавливаются:

руководителям – до 120% от должностного оклада;

3.2. ежемесячные выплаты за почетное звание:

- почетные звания «Заслуженный» 25% от должностного оклада;

- «Народный» до 40% от должностного оклада;

3.3. ежемесячные выплаты за интенсивность молодым специалистам со стажем работы до 2-х лет в размере не менее 50%ставки заработной платы с учётом качества выполняемой работы.

К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в дошкольных образовательных учреждениях района в течение пяти лет после окончания учреждений высшего, среднего профессионального образования.

3.4.[ежемесячные выпла](#sub_143)ты, поварам, - до 100% от тарифной ставки:

3.4.1. отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд - до 20% от тарифной ставки;

3.4.2. отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи - до 20% от тарифной ставки;

3.4.3. отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов - до 20% от тарифной ставки;

3.4.4. отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности - до 20% от тарифной ставки;

3.4.5. отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок - до 20% от тарифной ставки.

4. Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

5. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется два раза в год: в августе по итогам работы второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам работы первого полугодия. Стимулирующие выплаты за результативную, качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника образовательного учреждения (Приложение 3).

6. Критерии и показатели деятельности работников утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

7. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органов общественного самоуправления ОУ и выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. РЕГЛАМЕНТ УЧАСТИЯ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом учреждения, а для руководителя - комиссией учредителя. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются профсоюзного комитета.

2. Каждый работник учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 5 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

3. Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел учреждения.

4. Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение № 4). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 5). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

5. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

6. Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в профсоюзный комитет.

7. В листе согласования протокола председатель профсоюзного комитета ставит свою подпись, дату согласования и передают в учреждение.

8. После получения листа согласования протокола профсоюзного комитета руководитель МБДОУ издает приказ о стимулирующих выплатах за результативность и эффективность труда работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и сводного оценочного листа в бухгалтерию для их начисления.

9. Решение о выплате ежемесячных стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы руководителю учреждения принимается учредителем.

10. Выплата ежемесячных стимулирующих выплат руководителю осуществляется на основании приказа учредителя.

11.Заседанияпорассмотрениювопросаустановленияежемесячныхстимулирующихвыплатпорезультатамработыпроводятсядваразавгодвсентябреиянваревпервойполовинекаждогомесяца.

12. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

14. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Выплата может быть уменьшена или отменена приказом заведующего в случаях нарушения работником трудовой дисциплины или невыполнения своих функциональных обязанностей.

Работники имеющие дисциплинарные наказания (приказом по ДОУ), лишаются доплат и надбавок по усмотрению рабочей комиссии учреждения до 100%.

1. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ.

1. Премиальные выплаты выплачиваются из экономии фонда оплаты труда или стимулирующих выплат за определенный период (ежемесячно, поквартально, по итогам года).

2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

3. В МБДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

4. Премия начисляется на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. Основным условием ежемесячного и поквартального премирования для педагогических работников является:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Качественные показатели деятельности педагогических работников ДОУ | Размер выплаты, % от должностного оклада |
| 1 | Посещаемость:  -коэффициент посещаемости свыше 90% | до 80 % |
| -коэффициент посещаемости от 80-89% | до 70% |
| -коэффициент посещаемости от 60-79% | до 50% |
| 2 | За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | до 50% |
| 3 | Результативность образовательной деятельности  -Участие детей в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях | до 50% |
| 4 | Благоустройство и безопасность групповых участков | до 50% |
| 5 | Публикации:  -на сайте ДОУ  - газета районная | до 40%  до 50% |
| 6 | Своевременное и качественное оформление документов (табели посещаемости, протоколы родительских собраний, планы воспитательно- образовательной работы, мониторинг заболеваемости, информации и тд.) | 70% |
| 7 | Удовлетворенность родителей качеством оказываемых услуг | до 60% |

6. Премирование работников осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда:

- за участие педагогических работников в конкурсах проводимых на муниципальном уровне и внутри дошкольного образовательного учреждения;

- за высокую оценку родителями качества оказываемых образовательных услуг;

- к государственным праздничным датам: Новый год, Международный женский день, День защитника Отечества, День дошкольного работника, День Матери.

7. Премирование поваров, кухонных рабочих осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда по итогам работы за отработанное время. (С учетом интенсивности труда, фактической наполняемости ДОУ, процента посещаемости воспитанников)

8. Размер выплат может быть изменен при выявлении существенных недостатков в деятельности работника, к которым относятся:

а) нарушение Устава МБДОУ;

б) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

в) нарушение должностной инструкции;

г) нарушение коллективного договора;

д) невыполнение или некачественное исполнение приказов и распоряжений руководителя МБДОУ.

9.Снятие или снижение размера компенсирующей и стимулирующей надбавки производится приказом МБДОУ на основании решения рабочей комиссии.

1. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Работникам МБДОУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда и стимулирующих выплат.

2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

* в связи с юбилейными датами (50-,55-,60-, 65-летием);
* длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
* тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства;
* смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей;
* смерть работника ДОУ (по заявлению близких родственников);

3. Работникам находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет так же может быть оказана помощь по выше перечисленным основаниям.

4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения МБДОУ на основании приказа.

Приложение №1

**Должностные оклады, ставки заработной платы руководителей, специалистов и служащих учреждений образования муниципального района**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | | Должностной оклад, установленный в зависимости от квалификационной категории (руб.) | | | | | | | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | | | | | | | | | |
| Помощник воспитателя | | 5050 | | | | | | | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня** | | | | | | | | | |
| Младший воспитатель | | 5310 | | | | | | | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | | | | | | | | | |
| Наименование должности | | Ставка заработной платы, установленная в зависимости от квалификационной категории (руб.) | | | | | | | |
| Высшая квалификационная категория | | | | Первая  квалификационная категория | | Ставка заработной платы | |
| Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре | | 6 400 | | | | | | | |
| Воспитатель | | 0,25 | | | | 0,1 | | 6350 | |
|  | |  | | | | | | | |
|  | |  | | | | | | | |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня »** | | | | | | | | | |
| Заведующий хозяйством 5260 | | | | | | | | | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений** | | | | | | | | | |
| Наименование должности | Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.) | | | | | | | | |
| I | | II | | III | | IV | | в учреждениях, не имеющих групп |
| Директор (начальник, заведующий)образовательного учреждения | 16370 | | | 14330 | 12470 | | 10870 | |  |

Приложение №2

**Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки** [**тарифной сетки**](garantf1://15538.0) **по оплате труда рабочих районных учреждений**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Разряд оплаты труда** | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| **Тарифный коэффициент** | | | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,02 | 1,04 | 1,06 | 1,08 | 1,10 | 1,12 | 1,14 | 1,25 | 1,37 | 1,52 | 1,63 |
| **Тарифные ставки** | | | | | | | | | | | |
| 4400 | 4490 | 4580 | 4670 | 4760 | 4840 | 4930 | 5020 | 5500 | 6030 | 6690 | 7180 |

**Приложение 3**

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 г.Задонска за результативность и эффективность работы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Наименование показателя | Утверждено | Выполнено |
| Воспитатель | Доступность качественного образования | За качественную работу с детьми сверх плановой наполняемости.  Участие воспитанников в конкурсах различного уровня:  -всероссийского  -регионального  -муниципального  Выполнение функций, не входящих в круг основных должностных обязанностей (работа в комиссиях, участие в работе консультативного пункта, творческой группы, размещение информации на сайте, проведение ремонтных работ, участие в субботниках, публикации в периодических изданиях) | 0,5  3  2  1  0,5  **до 7** |  |
| Привлечение родителей к совместной деятельности: конкурсы, праздники, развлечения, выставки, презентации, благоустройство территории и т. д.  Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога.  Профилактика задолженности по родительской плате | 1  2  1  **до 4** |  |
| Профессионализм педагога:  -высшая категория;  -первая категория | 3  2  **до 3** |  |
| Применение в работе новейших педагогических технологий | 3  **до 3** |  |
| Оснащение предметно-развивающей среды.  Наличие площадок для ведения опытно-исследовательской деятельности (мини-огороды)  Благоустройство и оформление групповых комнат.  Благоустройство и оснащенность групповых участков | 1  1  1  1  **до 4** |  |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 1** | | | **21** | |
|  | Методическая инновационная деятельность | Участие воспитателя в программе развития ДОУ, в реализации программы по приоритетному направлению, использование проектных методов работы | До 1,5 |  |
| Наличие методических разработок.  Разработка авторских программ, накопление и распространение передового педагогического опыта. | 1  2  **до 3** |  |
| 3.Проведение ООД (мастер-классы), наличие выступлений на семинарах, пед. советах, методических объединениях:  выступлений на семинарах, пед. советах, методических объединениях внутри ДОУ  выступлений на семинарах, пед. советах, методических объединениях муниципального уровня  - проведение ООД внутри детского сада  - проведение ООД муниципального уровня | 1  1,5  1,5  3  **До 7** |  |
| Участие педагогов в конкурсах различного уровня   * всероссийский * региональный * муниципальный | 3  2  1  **до 5** |  |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 2** | | | **16,5** | |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям** | | | **37..5** | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Музыкальный руководитель  Инструктор по физкультуре | Создание условий, позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности;  Развитие творческих способностей воспитанников; Организация активного отдыха воспитанников в режиме учебного и вне учебного времени | | Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:  -на то же уровне  -выше | 1,0  1,5 |
| Сохранение количества воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года  Количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом:  -на том же уровне  -выше | 1,0  1,5  2 |
|
|
| Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников (диагностика) для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально). | 2.5 |
| Реализация новейших программ и технологий   * на том же уровне * выше | 1.0  1.5 |
| Охват воспитанников в каникулярный период:  -на том же уровне  -выше | 1  1,5 |
|  | Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей воспитанников:  - всероссийские  -региональные  -муниципальные | 2  1,5  1 |
| Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно - оздоровительной работы с детьми | 2,0 |
| Отсутствие травм на занятиях | 2,0 |
| Выполнение функций не входящих в круг основных должностных обязанностей | 1,0 |
|  |  | | Содержание музыкального и физкультурного зала в соответствии с нормативными требованиями  Оснащение содержания спортивной площадки | 2  2 |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 1** | | | | **21.0** |
|  | Методическая и инновационная деятельность | | Участие в реализации программы по приоритетному направлению. | 1 |
| Наличие методических разработок | 1,5 |
| Участие в реализации программ:   * муниципального уровня, * регионального уровня, | 1,5  2.0 |
| Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.  -внутри детского сада  -районного уровня  -регионального уровня | 0.5  1,0  1,5 |
| Разработанные методических рекомендаций, принятых на реализацию | 2,0 |
|  |  | | Наличие нагрудного знака  Проведение ООД (мастер-классы):   * внутри детского сада * муниципального уровня * регионального уровня | 1  1,5  2,0 |
| **Максимально возможное количество баллов по критерию 2** | | | | **10** |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям** | | | | **31,0** |
| Машинист по стирке и ремонту спецодежды | | Высокая организация обслуживания воспитанников | Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений  Отсутствие обоснованных жалоб на работу  Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей  Выполнение функций не входящих в круг основных должностных обязанностей | 1,5  2,0  1,5  1,5  1.0 |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям** | | | | **7,5** |
| Сторож  Дворник | | Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории | Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории  Отсутствие обоснованных жалоб на работу  Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  Отсутствие случаев кражи по вине сторожа  Качественная уборка территории учреждения  Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии | 1,5  1,5  1,5  1,5  1,0  2,0 |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям** | | | | **9,0** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Оператор газовой котельной | Высокая организация обеспечения бесперебойной работы оборудования котельной | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной сети  Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной сети  Выполнение функций, не входящих в круг основных должностных обязанностей  Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности  Отсутствие замечаний на техническое обслуживание оборудования, механизмов.  Отсутствие случаев отключения отопительной системы по вине оператора. | | 1,5  1,5  1,5    1,0  1,5  1,0  1,5 |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям** | | | | **9,5** |
| Помощник воспитателя, младший воспитатель | Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций | Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений  Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей  Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей  Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий  Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми | | 1,5  1,5  1,5  1,0  1,5 |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям** | | | | **7** |
| Завхоз | Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей | | Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, спецодежды и др.  Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.  Наличие действующей АПС  Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчётной документации по их движению.  Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря.  Выполнение функций не входящих в круг основных должностных обязанностей. | 2.0  1,5  1,5  2.0  1,5  1,5 |
|  |  | | Ведение документации по охране труда и технике безопасности  Соблюдение лимитов потребления энергоносителей  Своевременное оформление отчетной документации  Организация разгрузочных работ  Выполнение противопожарных мероприятий | 2,0  2.0  2.0  2.0  2.0 |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям** | | | | **20.0** |

Приложение

к Порядку распределения стимулирующей части

фонда оплаты труда работников государственных

образовательных учреждений

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Утверждено | Выполнено | Наименование показателя | Утверждено | Выполнено |
| ……………. |  |  | ……… |  |  |
|  |  |  | ……… |  |  |
| Итого по критерию 1 |  |  | х | х | х |
| …………… |  |  | ……... |  |  |
|  |  |  | ……... |  |  |
| Итого по критерию 2 |  |  | х | х | х |
| …………… |  |  | ……… |  |  |
|  |  |  | ……… |  |  |
| Итого по критерию 3 |  |  | х | х | х |
|  |  |  |  |  |  |
| Всего по всем критериям |  |  | х | х | х |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

Принято «\_\_\_\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

Приложение

к Порядку распределения стимулирующей части

фонда оплаты труда дошкольных

образовательных учреждений

**Сводный оценочный лист.**

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование дошкольного образовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается период работы)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Должность  Фамилия  Имя Отчество  работника | Сумма баллов по  критерию  1 | | Сумма  баллов по  критерию  2 | | Сумма  баллов по  критерию  3 | | | Общая  сумма  баллов | | |
| Утв  ерж | Вып  олн | Утв  ержд | Вып  олн | Утв  ержд | | Вып  олн | Утв  ерж | | Вып  олн |
| 1 |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |
| 6 |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  | |  |  | |
| 8 |  |  |  |  |  |  |  | |  |  | |
| 9 |  |  |  |  |  |  |  | |  |  | |
| Всего: | |  |  |  |  |  |  | |  |  | |

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ г.

Приложение

к Порядку распределения стимулирующей части

фонда оплаты труда дошкольных

образовательных учреждений

**Лист согласования.**

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование дошкольного образовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель дошкольного образовательного учреждения

( подпись) (Ф.И.О.)

Протокол согласован:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование органа государс-  твенного-общественного  самоуправления профсоюзной организации | Дата  получения | Дата  согласования | Подпись |
|  |  |  |  |

Дата получения протокола дошкольным образовательным учреждениемпосле согласования

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

Утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование дошкольного образовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии: (подпись) (Ф.И.О.)

Члены комиссии: (подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

*Приложение № 3*

Согласовано: Утверждено:

Председатель первичной Заведующий МБДОУ

профсоюзной организации д/с №3 г.Задонска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Винокурова М.С. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Т. Катасонова

**ПОРЯДОК**

**учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, данным Соглашением, районными (городскими) отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, работодатель, представители работодателя (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

*Приложение № 4*

Согласовано: Утверждено:

Председатель первичной Заведующая МБДОУ

профсоюзной организации д/с №3 г.Задонска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Винокурова М.С. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Т. Катасонова

**ПОРЯДОК**

**учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а работодателя – обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

*Приложение № 5*

Согласовано: Утверждено:

Председатель первичной Заведующий МБДОУ

профсоюзной организации д/с №3 г.Задонска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Винокурова М.С. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Т. Катасонова

**ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**отдельных категорий педагогических работников**

1. Под условиями оплаты труда отдельных педагогических работников понимаются правила исчисления заработной платы педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, установлены нормы часов учебной (преподавательской) работы, составляющие 18 часов в неделю или 720 часов в год за ставку заработной платы, либо нормы часов педагогической работы, составляющие 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю за ставку заработной платы, с учетом установленного учреждением фактического объема учебной работы и (или) фактического объема педагогической работы в неделю.
2. В соответствии с примечанием 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 за педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы,оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной нагрузки, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы в неделю.

В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление заработной платыза фактический объем учебной нагрузки осуществляется из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в учреждении по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышений, устанавливаемых   
в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или   
по иным основаниям.

Применение повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников  
за квалификационные категории, а также за работу в сельской местности, за специфику работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и по другим основаниям, осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) (см. примеры исчисления заработной платы по отдельным категориям педагогических работников).

При наличии у работников права на применение повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Помимо заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, условия оплаты труда отдельных педагогических работников связаны также с определением согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 размеров дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью), которые устанавливаются учреждением самостоятельно в процентах и определяются из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ.

Исходя из фактического количества часов учебной(преподавательской) работы, определяемого по правилам, предусмотренным приложением 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, фактического объема педагогической работы, размера ставки заработной платы, установленной за норму часов педагогической работы в неделю, ежегодно на начало учебного года осуществляется расчет заработной платы педагогических работников в месяц (**то есть осуществляется их тарификация**).

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников,   
а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную работу, в том числе занятия с кружками),производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) учебных занятий.

Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».Регулирование другой части педагогической работы в зависимостиот ее вида осуществляется в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, – от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором.

# Пример № 1.

*Учителю, к которому применяется норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, имеющему первую квалификационную категорию, в порядке, предусмотренном приложением 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, на новый учебный год   
с письменного согласия установлен объем учебной нагрузки 27 часов в неделю, с учетом которого должно осуществляться исчисление заработной платы в месяц (далее - тарификация).*

*Месячный заработок этого учителя за фактическую учебную нагрузку должен быть рассчитан путем умножения размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ,   
на 27 (фактический недельный объем учебной нагрузки), деления полученного результата на 18 (норма часов учебной работы в неделю,   
за которую выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на величину повышения, установленного в процентахза квалификационную категорию****(10% или 0,1)****. При наличии оснований для применения других повышений, установленных в процентах или в абсолютных величинах к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.*

*Месячный заработок этого учителя за фактическую учебную нагрузку будет исчисляться по следующей формуле:*

*Зфн ═ Ст × Фн × Пк,*

*Нч*

***где:****Зфн –* зарплата *учителя в месяц за фактический объем учебной нагрузки в неделю;*

*Ст – размер ставки заработной платы учителя в месяц, установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной работы в неделю;*

*Фн – фактический объем учебной нагрузки учителя в неделю;*

*Нч – норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18ч.);*

*Пк – повышающий коэффициент (повышение в процентах или  
в абсолютных величинах) за квалификационную категорию, применяемый   
к заработной плате учителя.*

*При наличии оснований для применения других повышений, установленных в процентах или в абсолютных величинах к заработной плате, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.*

В аналогичном порядке( в том числе с применением той же формулы расчета) следует исчислять заработную плату (тарифицировать) других педагогических работников, для которых пунктом 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена норма часов преподавательской работы 18 часовв неделю за ставку заработной платы, в частности, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей.

**Пример № 2.**

*Воспитатель учреждения, реализующей дошкольную образовательную программу, имеющий высшую квалификационную категорию, по предложению работодателя согласился на постоянной основе работать один с детьми в группе общеразвивающей направленности, функционирующей при пятидневной рабочей неделе по 10,5 часов в день. В неделю фактический объем педагогической работы такого воспитателя составит 52,5 часа.*

*Месячная заработная этого воспитателя за часы педагогической работы должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по должности воспитателя по квалификационному уровню ПКГ за норму 36 часов педагогической работы в неделю, на 52,5 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 36 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую воспитателям этих групп выплачивается ставка заработной платы), а затем умножения полученного результата на повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории****(0,25)****. При наличии оснований для применения других повышений, установленных в процентах или в абсолютных величинах к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.*

*Месячный заработок этого воспитателя за фактический объем педагогической работы будет исчисляться по следующей формуле:*

*Зфп ═ Ст × Фп× Пк,*

*Нч*

***где:****Зфп – оплата воспитателя в месяц, исчисленная за фактический объем педагогической работы в неделю;*

*Ст – размер ставки заработной платы воспитателя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю;*

*Фп – фактический объем педагогической работы воспитателя в неделю;*

*Нч – норма часов педагогической работы воспитателя группы общеразвивающей направленности в неделю за ставку заработной платы в месяц (36ч.);*

*Пк – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории (0,25), применяемыйк заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки заработной платы, установленной по должности воспитателя по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований   
для применения других повышений, установленных   
в процентах или в абсолютных величинах к заработной плате, исчисленной   
за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.*

*Предусмотренный в виде формулы порядок исчисления заработной платы воспитателей за фактический постоянный объем педагогической работы не применяется в случаях, когда выполнение воспитателями работы за пределами рабочего времени (смены) осуществляется не на постоянной основе, а по инициативе работодателя, которая квалифицируется как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. К такой работе, к примеру, могут быть отнесены случаи привлечения работодателем воспитателей дошкольных групп к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при неявке сменяющего работника или родителей, то есть когда работник не может оставить рабочее место, в связи с чем, выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены. Указанная работа компенсируется в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.*

**Пример № 3.**

*Музыкальный руководитель, имеющий высшую квалификационную категорию, с его письменного согласия работает с 8 группами детей в организации, реализующей дошкольную образовательную программу. Если при определении численности музыкальных руководителей применяются нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады), утвержденные постановлением Минтруда России   
от 21 апреля 1993 г. № 88, то в соответствии с ними на каждую группу детей организация предусматривает по 0,25 единицы должности музыкального руководителя.*

*Исходя из того, что 1 должность музыкального руководителя согласно указанным нормативам устанавливается на каждые 4 группы, то общий объем педагогической работы для музыкальных руководителей на 8 групп составит 48 часов в неделю (24 ч. [норма часов за ставку заработной платы музыкального руководителя в неделю] : на 4 [количество групп на 1 должность музыкального руководителя) = 6 ч. (количество часов работы музыкального руководителяв неделю с каждой группой] Х на 8 [количество групп в организации]).*

*Если музыкальный руководитель с его согласия работает один со всеми 8-ю группами, то месячная оплата этого музыкального руководителя за всю педагогическую работу должна быть рассчитана путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по должности музыкального руководителя по квалификационному уровню ПКГ, на 48 (фактический недельный объем педагогической работы), деления полученного результата на 24 (норма часов педагогической работы в неделю, за которую музыкальному руководителю выплачивается ставка заработной платы) и умножения полученного результата на повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории (0,25), применяемый   
к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки, установленной по квалификационному уровню ПКГ.При наличии оснований для применения других повышений, установленных в процентах или в абсолютных величинах к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.*

*Месячный заработок этого музыкального руководителя за фактический объем педагогической работы будет исчисляться по следующей формуле:*

*Зфп ═ Ст × Фп× Пк,*

*Нч*

***где:****Зфп – заработная плата музыкального руководителя в месяц, исчисленная исходя из фактического объема педагогической работы в неделю;*

*Ст – размер ставки заработной платы музыкального руководителя в месяц, установленный за норму часов педагогической работы в неделю;*

*Фп – фактический объем педагогической работы музыкального руководителя в неделю;*

*Нч – норма часов педагогической работы музыкального руководителя   
в неделю за ставку заработной платы в месяц;*

*Пк – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории, применяемыйк заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы из размера ставки заработной платы, установленной по должности музыкального руководителя по квалификационному уровню ПКГ. При наличии оснований для применения других повышений, установленных в процентах или в абсолютных величинах к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.*

**Порядок и условия почасовой оплаты труда**

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

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

при оплате труда за часы педагогической (преподавательской) работы   
в объеме 300 часов в год в другой общеобразовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования – путем деления установленного месячного должностного оклада на 72 часа;

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

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

# *Приложение № 6*

Согласовано: Утверждено:

Председатель первичной Заведующая МБДОУ

профсоюзной организации д/с № 3 г.Задонска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.С. Винокурова \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Т.Катасонова

# Соглашения по охране труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Содержание мероприятий | Единица учета | Стоимость работ, тыс. рублей | Срок выполнения | Ответственные лица |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |

# *Приложение № 7*

Согласовано: Утверждено:

Председатель первичной Заведующая МБДОУ

профсоюзной организации д/с № 3 г.Задонска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.С.Винокурова \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Т.Катасонова

# Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

|  |  |
| --- | --- |
| N п/п | Наименование мероприятий |
| 1 | 2 |
| I. Организационные мероприятия | |
| 1. | Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков |
| 2. | Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях |
| 3. | Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов |
| 4. | Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников |
| 5. | Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда |
| 6. | Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда |
| 7. | Разработка программ инструктажей по охране труда |
| 8. | Обеспечение бланковой документацией по охране труда |
| 9. | Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда |
| II. Технические мероприятия | |
| 1. | Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты |
| 2. | Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук) |
| 3. | Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током |
| 4. | Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности |
| 5. | Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях |
| 6. | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами |
| 7. | Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников |
| III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия | |
| 1. | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке |
| 2. | Оснащение помещений аптечками для оказания первой помощи) |
| 3. | Устройство новых и(или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки |
| 4. | Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин) |
| IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ) | |
| 1. | Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ |
| 2. | Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами |
| 3. | Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент) |
| V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта | |
| 1. | Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, площадок для занятий физкультурой и спортом |
| 2. | Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) |
| 3. | Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря |

*Приложение № 8*

Согласовано: Утверждено:

Председатель первичной Заведующая МБДОУ

профсоюзной организации д/с № 3 г.Задонска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.С.Винокурова \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Т.Катасонова

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым может**

**устанавливаться ненормированный рабочий день.**

Руководитель ( заведующий)

Завхоз

*Приложение № 9*

Согласовано: Утверждено:

Председатель первичной Заведующая МБДОУ

профсоюзной организации д/с № 3 г.Задонска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.С.Винокурова \_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Т.Катасонова

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года**

1. В целях реализации права педагогических работников на длительный отпуск сроком до одного года в учреждении действует Положение, которое устанавливает порядок и условия его предоставления.

Положение разработано на основе приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

2.В соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона "Об образовании в Российской Федерации" педагогическим и руководящим работникам учреждения, замещающим должности, поименованным в разделах I и II номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (*список прилагается*), гарантируется право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

1. Длительный отпуск предоставляется на основании письменного **заявления** работника.
2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику **в любое время** при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.
3. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе учебно-воспитательного процесса, с согласия работника допускается **перенос** отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.
4. **Продолжительность** длительного отпуска до одного года определяется работником и согласуется с работодателем.
5. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть рассмотрено и принято руководителем в течение 14 календарных дней со дня подачи заявления.
6. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя учреждения.
7. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются руководителем (администрацией) образовательного учреждения по согласованию **с профсоюзным органом** (профкомом).
8. Продолжительность непрерывной педагогической работы (**стаж) устанавливается** руководителем (администрацией) учреждения в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

11. В **стаж** непрерывной педагогической работы засчитываются следующие периоды:

- Фактически проработанное время педагогического работника по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени педагогического работника по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа и затем последовала в образовательном учреждении, составляет не более трех месяцев.

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

12.Длительный отпуск может быть **присоединён** к ежегодному основному оплачиваемому отпуску педагогического работника.

13. За педагогическим работником на период длительного отпуска **сохраняется место работы** (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за период нахождения его в длительном отпуске не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся (воспитанников), учебных классов (групп).

14. Педагогический работник во время длительного отпуска не может быть переведён на другую работу, а также уволен по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации учреждения.

15. В случае производственной необходимости работник может быть отозван из длительного отпуска. Такой **отзыв допускается только с согласия педагога**. В этом случае педагог дает письменное согласие на отзыв из отпуска и определяет время использования (либо неиспользования) оставшейся части отпуска.

16. Педагогическому работнику, **заболевшему** в период пребывания в длительном отпуске, гарантируется право на продление отпуска на число дней нетрудоспособности, о чём он обязан заранее известить работодателя и согласовать сроки выхода на работу.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период ухаживал за заболевшим членом семьи.

17. Педагогам – внешним **совместителям**, работающим в образовательном учреждении, в случае предоставления им длительного отпуска по основному месту работы, может быть предоставлен длительный годовой отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы только с согласия руководителя.

Основанием предоставления отпуска является заявление работника и копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

18. Длительный отпуск педагогическим работникам, предоставляется без сохранения заработной платы. За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, возможна оплата (частичная оплата) длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, что фиксируется в распорядительном акте учреждения о предоставлении длительного отпуска.

19. Период нахождения работника в длительном отпуске без сохранения заработной платы более двух недель **не засчитывается в стаж** работы, дающий право **на очередной отпуск** за рабочий год (ст. 121 ТК) в котором длительный отпуск использовался.

20. Период нахождения в длительном годовом отпуске без сохранения заработной платы **не засчитывается в специальный стаж работы, дающий право на досрочное** назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью (25 лет).

21. **Больничный лист,** выписанный работнику в период нахождения в длительном отпуске без сохранения заработной платы, **не оплачивается**.

22. Запись о предоставлении длительного отпуска **не вносится в трудовую книжку** работника.

23. **Список** должностей педагогических и руководящих работников, имеющих право на длительный годовой отпуск:

**I. Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность:**

- инструктор по физической культуре

- музыкальный руководитель

- воспитатель

**II. Должности руководителей образовательных организаций**

- заведующий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Образец заявления**   Руководителю ОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*Работник*)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  ФИО, должность  Заявление  На основании пп. 4 п. 5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» прошу Вас предоставить мне длительный отпуск сроком на один год с «15» августа» 20\_\_ г. по «14» августа 20\_\_ г. в связи с непрерывной педагогической деятельностью в течение 10 лет. С Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ОУ \_\_\_\_\_\_ длительного отпуска сроком до одного года ознакомлена.  Непрерывный стаж педагогической работы составляет 12 лет.  *дата Иванова*    Унифицированная форма № Т-6   |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | | | |  | | | Код | | |  | | | | Форма по ОКУД | | | 0301005 | | |  | | | | | по ОКПО | |  | | | наименование организации | | | | |  | |  | | |  |  | Номер документа | | | Дата составления | | |  | **ПРИКАЗ** |  | | | 01.08.2018 | |   **(распоряжение) о предоставлении отпуска работнику**   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Предоставить длительный отпуск | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Табельный номер | | | | Ивановой Анне Ивановне | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | фамилия, имя, отчество | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | структурное подразделение | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | учитель математики | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | должность (специальность, профессия) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | за период работы с | | | | | “ |  | ” | |  | | | 20 | | |  | | г. по | | | “ |  | ” |  | | | | |  |  | | г. | | **А.** ежегодный основной оплачиваемый отпуск на | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | | | | календарных дней | | | | | | | | с | “ |  | ” |  | | | | 20 | |  | г. по | | “ |  | | ” | | |  | | | | 20 |  | | г. |   и (или)   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Б.** | | Длительный отпуск педагогическому работнику за 10 лет непрерывной педагогической работы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (указать) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **на** | | | | | | | | | | | | | 365 | | | | | | | | | | | | календарных дней | | | | | | | | | | | | с | “ | | | 15 | | ” | августа | | | 20 | | 18 | | | г. по | | “ | | 14 | ” | августа | | | | | | | | 20 | 18 | г. | | **В.** Всего отпуск на | | | | | | | | | | | | | 365 | | | | | | | | | | | | календарных дней | | | | | | | | | | | |  | | | “ | | 15 | | | ” | августа | | | | | 2018 | |  | | г. по | | | | | “ | | | 14 | ” | августа | | | | | | | | | | 20 | | | 19 | г. | | Руководитель организации | | | | | | | | | | | директор | | | | | | | | | | |  | |  | | | | | | | | |  | | Ф.И.О. | | | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | должность | | | | | | | | | | |  | | личная подпись | | | | | | | | |  | | расшифровка подписи | | | | | | | | | | | | | С приказом (распоряжением) работник ознакомлен | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Иванова | | | | | | | | | | “ | | | 01 | | ” | августа | | | | 20 | 18 | г. | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | личная подпись | | | | | | | | | |  | | |  | |  |  | | | |  |  |  | |

*Приложение № 10*

Согласовано: Утверждено:

Председатель первичной Заведующая МБДОУ

профсоюзной организации д/с № 3 г.Задонска

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.С.Винокурова \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Т.Катасонова

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей с вредными условиями труда.**

1. Машинист по стирке белья и ремонту спец. одежды.
2. Повар.
3. Младший воспитатель.
4. Помощник воспитателя.

1. [↑](#footnote-ref-1)