

Работники
в лице председателя
профсоюзного комитета


Н.Г.Комарова

Работодатель
Заведующий
Муниципальным дошкольным образовательным
бюджетным учреждением города Бузулука
«Детский сад № 22»
Ю.Н.Первова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного
бюджетного учреждения города Бузулука
«Детский сад № 22»
на 2022-2024 годы



Рассмотрен и принят
на Общем собрании работников
МДОБУ «Детский сад № 22»
протокол от 31.03.2022 года № 1

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между администрацией Муниципального дошкольного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 22» (далее – Учреждение) в лице заведующего и Первичной профсоюзной организацией работников Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, а также устанавливающим общие условия труда, гарантии и льготы работникам Учреждения.

Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работники Учреждения (далее – работники), в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее -Профсоюз);
- работодатель в лице их полномочного представителя – заведующего Учреждения (далее – работодатель).

1.3 Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. Договор не содержит условия, снижающие уровень прав и гарантий работников данного учреждения, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и настоящим Договором.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора и доводится до сведения работников Учреждения.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.6. Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РФ и Российским профсоюзом образования на 2022-2024 годы, Отраслевым региональным Соглашением между Министерством образования Оренбургской области и Оренбургской об-

ластной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы, Территориальным соглашением между Управлением образования администрации города Бузулука и Бузулукской городской общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ при участии главы города Бузулука на 2022-2024 годы, в нем также воспроизведены некоторые положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения положения её работников Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», государственной программы «Развитие системы образования Оренбургской области» на 2014-2020 годы.

2.1.2. Принимать совместное участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждения в соответствии с объемами утвержденных бюджетных обязательств. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Учреждения, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, также размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Представляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий работников.

2.2.6. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в Учреждении.

2.3. Профсоюз в рамках действующего законодательства:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения.

2.3.4. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.3.5 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем Учреждения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Содействовать повышению эффективности выполнения Договора в Учреждении.

3.1.3. Осуществлять систематический мониторинг, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в Учреждении на принципах законности, демократии, информационной открытости и учета общественного мнения.

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

3.1.6. Содействовать осуществлению в Учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий.

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.8. Обеспечивать право участия председателя первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления Учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Учреждения в целом.

3.2. Работодатель обязуется:

- в соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия председателя Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников;

- при подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников Учреждения, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза Учреждения, для учета мнения Профсоюза и положений настоящего Договора;

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Учреждении;

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

3.4. Социально-экономические и трудовые права работников Учреждения, из числа молодых специалистов по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодых специалистов в первый год их работы в Учреждении;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодых специалистов, впервые поступивших на работу и установление им надбавок к заработной плате в первые 3 года работы в размере 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего характера Учреждения;

3.5. В целях социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов - педагогических работников в возрасте до 30 лет, впервые поступивших на работу в Учреждение, в период действия настоящего Договора после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования и заключившие трудовые договоры на неопределенный срок, а также на время декретного отпуска основного работника осуществлять выплаты единовременной материальной помощи в размере 15 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Порядок выплаты единовременной материальной помощи устанавливается Учреждением с учетом мнения Профсоюза.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Договора, устава и иных локальных актов Учреждения. Условия трудового договора, снижающий уровень прав и

гарантий работника, установленный ТК РФ, настоящим Договором являются не действительными и применяться не могут.

4.1.3 Работодатель ежегодно утверждает, с учетом мнения председателя Профсоюза, предварительное распределение педагогических работников на следующий учебный год не позднее мая месяца текущего года, сохраняя при этом:

- преемственность групп;

4.1.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 № 167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

4.1.5 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, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.6. Работники Учреждения, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в этом же Учреждении на условиях заключения договора на оказание услуг без занятия штатной должности в группе, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.1.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором Учреждения, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

4.2. Работодатель обеспечивает:

- выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

- оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работникам Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, настоящим Договором, трудовыми договорами с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области.

5.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников Учреждения, которое является приложением к Договору, и утверждают его в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 70%;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттеста-

ции, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

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

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

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Минобрнауки);

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

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

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

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

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в Учреждение, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

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

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

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- 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 присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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 определяются трудовым договором.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценке условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 % или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07 октября 1992 г. № 611.

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплаты труда не менее 4 % тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

5.8. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.10. Стороны предусматривают:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- 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, производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

5.11.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.12. За работником образовательной организации сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со статьей 139 ТК РФ. Расчет производится, исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

5.13. Работодатели два раза в год оплачивают труд руководителей городских методических объединений, а также экспертов, которые проводят работу, по экспертной оценке, профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций г. Бузулука, заключая с ними гражданско-правовые договоры на выполнение данной услуги.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204). (Приложение №1).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (зарегистрировано в Минюсте России 01 июня 2016 г., № 42388) (далее – Положение приказа № 536), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения, соревнований, экскурсий с воспитанниками, дней открытых дверей для родителей и других мероприятий, в том числе общегородского значения допускается по письменному распоряжению заведующего Учреждения, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Работодатель оплачивает работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков воспитателям и другим работникам Учреждения по графику в течение календарного года. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового до-

говора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ 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 закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя Учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 3-х календарных дней в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (ст. 119 ТК РФ).

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий 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 года №298/П-22».

6.8. Учреждение предоставляет работникам дополнительные отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.9. Работодатель предоставляет оплачиваемые дни отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, родных брата, сестры - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников - 3 рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс – 1 день, 1 сентября.

6.10. Работодатель предоставляют отпуск педагогическому работнику Учреждения во время учебного года при наличии заключения врача о необходимости санаторно-курортного лечения и путевки.

6.11. За счет экономии средств по оплате труда работодатель, по согласованию с профсоюзом, в порядке стимулирования эффективной работы, может предоставлять работникам, достигшим высоких результатов в труде (результаты конкурсов, результаты мониторинга и эффективную работу по оказанию платных образовательных услуг) оплачиваемый отпуск сверх ежегодного в количестве 3 – х календарных дней. Указанный отпуск суммируется с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно. Компенсация при увольнении за эти дни не выплачивается.

6.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с работниками и воспитанниками, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на Общем собрании Учреждения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала текущего года о состоянии производственного травматизма среди работников и воспитанников в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств Учреждению на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Реализует выполнение мероприятий по охране труда в рамках муниципальной программы «Улучшение условий и охраны труда в городе Бузулуке на 2016 – 2021 годы», утвержденной Постановлением администрации города Бузулука от 08.10.2015 № 2186-п, в том числе: на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере, утвержденном в местном бюджете. Конкретный размер средств на указанные цели в Учреждении уточняются в соглашении по охране труда, являющихся приложениями к настоящему Договору.

7.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

7.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.5. Обеспечивает за счет средств Учреждения проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.6. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и воспитанниками Учреждения. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.7. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом обязательного медицинского страхования.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Организует совместно с инженером муниципального казенного учреждения города Бузулука «Хозяйственно-эксплуатационное управление муниципальных учреждений образования», на которого возложены обязанности по организации работ по охране труда и технике безопасности, обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда образовательных организаций по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.3.2. 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 уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.3. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Настоящим договором.

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

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Учреждения, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.4. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. Работодатель и Профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников Учреждения;
- подготовку предложений по созданию условий в Учреждении для организации здорового питания работников.

7.6. Работодатель Учреждения совместно с профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия по охране труда и технике безопасности, включая вопросы:

- обеспечения средствами индивидуальной защиты работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- наличия и соблюдения правил и инструкций эксплуатации оборудования;
- постоянного контроля технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдения техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственности за жизнь и здоровье детей.

7.7. Работодатель обеспечивает участие профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших в Учреждении, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.8. Профсоюз участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, по приемке Учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести, напряженности трудового процесса.

7.9. Работодатель оплачивает общественно-значимую работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда согласно Положению об оплате труда, за счет стимулирующих выплат.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Учреждения.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала Учреждения, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Учреждения.

8.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации преподавательского состава;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении;

8.4.2. Совместно организовывать и проводить городские конкурсы профессионального мастерства работников системы образования «Учитель Оренбуржья», «Лидер в образовании», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», конкурсные отборы лучших педагогов и Учреждения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в том числе для получения гранта Губернатора Оренбургской области и другие.

8.5. Стороны предусматривают обязательства:

- сохранению количества рабочих мест;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата Учреждения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании, особенностей деятельности Учреждения;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с ТК РФ;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органа занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Учреждения.

8.6. Администрация Учреждения использует возможности досрочного (до двух лет) назначения пенсии по старости по предложению органов службы занятости.

8.7. Работодатель совместно с профсоюзом осуществляет меры направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

- создания внутри управленческого банка данных о потребностях в педагогических кадрах и обеспечению условий для перехода работника в другую образовательную организацию;

- применение как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени, с согласия работника;

- недопущения в период изменения структуры организации, влекущих сокращение численности и штата, приема в организацию новых работников.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же Учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9.2. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсации за отпуск свыше 28 календарных дней, за исключением оплаты дополнительных выходных дней по уходу за детьми - инвалидами применяется расчетный период в три календарных месяца в соответствии со статьей 139 ТК РФ, если это не ухудшает финансовое положение работника.

9.3. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

9.4. Педагогическим работникам предоставляются длительные неоплачиваемые отпуска сроком до 1 года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.5. Стороны выражают намерения участвовать в работе по выработке предложений касающихся поддержки молодых специалистов в отрасли.

9.6. В целях социальной защиты и материальной поддержки работников Учреждения, достигших пенсионного возраста, работодатели осуществляют выплаты единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.7. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Учреждение самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материальной базы, содержание зданий и сооружений, ремонт, благоустройство территории.

9.8. Работодатель:

- перечисляет на счет первичных профсоюзных организаций денежные средства для ведения культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной и иной работы;

- обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичной профсоюзной организации Учреждения, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», постановлением Правительства Оренбургской области от 26.01.2012 №66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о Бузулукской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, территориального Соглашения, Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения.

10.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза Учреждения, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профсоюза в Учреждении.

10.2.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочий, предусмотренных ТК РФ в установленном порядке.

10.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие настоящего Договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, а также, представление акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление профсоюзных взносов производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.4. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и областной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.2.5. Содействовать профсоюзу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.6. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.3. Работодатель признаёт гарантии работникам, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа (его заместитель) без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) профсоюзной организации Учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров Учреждения. Председателю профсоюза устанавливается доплата из стимулирующих выплат, размер которых определяется Положением о стимулирующих выплатах.

10.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Первичные профсоюзные организации обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в Учреждении.

11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения.

11.4. Организовывать оздоровление работников Учреждения, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с правом членов профсоюза на оплату частичной стоимости лечебных путевок, согласно Положению об оплате лечебных путевок.

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, сокращения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской об-

ласти, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области и настоящим Договором.

11.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Учреждения и ее работников.

11.7. Анализировать социально-экономическое положение работников Учреждения, взаимодействовать с депутатами Законодательного Собрания Оренбургской области, депутатами городского Совета в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

11.8. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников Учреждения.

11.9. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Учреждения.

11.10. Принимать долевое участие в финансировании спортивных и культурно-массовых мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, проводимых Учреждением, Управлением образования администрации города Бузулука, Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации совместно с Министерством образования Оренбургской области.

11.11. Оплачивать юридические услуги адвоката по защите пенсионных прав на получение досрочной пенсии по старости педагогических работников образовательных организаций, членов профсоюза, нарушенных отделением пенсионного фонда по г. Бузулуку.

ХП. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на общем собрании Учреждения.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что при условии выполнения Договора воздерживаются от конфронтационных действий.

12.5. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2019 года, в семидневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду для регистрации и действует до заключения нового Коллективного договора.

СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

Заведующий
МДОБУ «Детский сад № 22»

_____ Ю.Н. Первова

Председатель
первичной профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 22»

_____ Н.Г. Комарова

*Приложение № 1
к коллективному договору
МДОБУ «Детский сад № 22»
от «31» марта 2022 года*

Учено мнение:
Выборного органа первичной
профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 22»
Протокол №2 от «31» марта 2022года:
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
_____ Н. Г.Комарова

Утверждаю:
Заведующий
МДОБУ «Детский сад № 22»
_____Ю.Н. Первова
«__» _____ 2022г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА БУЗУЛУКА
«ДЕТСКИЙ САД № 22»**

I. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Уставом муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения.

1.2 Настоящие правила утверждены заведующим муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3 Настоящие правила являются приложением к Коллективному договору, принятому общим собранием коллектива.

1.4 Настоящие правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы коллектива.

1.5 Под дисциплиной труда в настоящих правилах понимается: обязательное, для всех работников, подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законам: Коллективным договором, соглашением, трудовым договором, локальными актами организации.

1.6 Настоящие правила вывешиваются в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении на видном месте.

1.7 При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Трудовые отношения в дошкольном образовательном учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом дошкольного образовательного учреждения.

2.2 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с дошкольным образовательным учреждением. При приеме на работу работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3 – дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3 Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда 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,

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

- характеристику с последнего места работы для педагогов,
- справка об отсутствии судимости.

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

2.6 При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав дошкольного образовательного учреждения,
- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Должностная инструкция,
- Приказ об охране труда и соблюдении правил техники безопасности.

2.7 Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев.

2.8 Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в дошкольном образовательном учреждении.

2.9 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с трудовым законодательством.

2.10 На каждого работника дошкольного образовательного учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

2.11 На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.12 Трудовая книжка и личное дело ведутся и хранятся у руководителя.

2.13 Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.14 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
- Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда,
- Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр,

- При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для работы, обусловленной трудовым договором.

- По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.15 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством:

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

- Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней).

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

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

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

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

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

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

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

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

2.17 В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формули-

ровками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

III. Права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право:

3.1 на управление МДОБУ «Детский сад № 22», принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

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

3.3 на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.4 на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

3.8 реализовывать иные права, определенные уставом «Детский сад № 22», трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязан:

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

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

3.11 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

3.13 согласовывать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;

3.14 принимать участие в разработке и утверждении коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ;

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

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

3.17 поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.18 исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

IV. Права и обязанности работника.

Работник имеет право:

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

4.2 на требование предоставления ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.3 на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и Коллективным договором;

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

4.5 на отдых, обеспечиваемый сокращенным рабочим временем в предпраздничные дни, нерабочих праздничных дней, предоставлением еженедельных выходных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

4.7 на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;

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

4.9 на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

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

4.12 на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;

4.13 на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

4.14 на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

Работник обязан:

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

4.16 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

4.18 бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

4.19 проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

4.20 соблюдать Устав детского сада;

4.21 обеспечивать охрану жизни и здоровья детей;

4.22 соблюдать санитарные правила;

4.23 выполнять условия договора детского сада с родителями (законными представителями);

4.24 сотрудничать с семьей ребенка по вопросам его воспитания и обучения;

4.25 вести установленную в детском саду документацию, своевременно её оформлять;

4.26 уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам.

V. Время труда и отдыха.

5.1. В МДОБУ «Детский сад № 22» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МДОБУ «Детский сад № 22», включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности МДОБУ «Детский сад № 22» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором МДОБУ «Детский сад № 22».

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

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

Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, сторож.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.3. С учетом условий работы в МДОБУ «Детский сад № 22» в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

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

5.5. Режим работы руководителя МДОБУ «Детский сад № 22», определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью МДОБУ «Детский сад № 22» и устанавливается в следующем порядке: с 8.00 до 17.00, 13.00-14.00 обед.

5.6. Расписание занятий составляется администрацией дошкольного образовательного учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха дошкольников и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.7. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

5.8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами дошкольного образовательного учреждения.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст.113 Трудового кодекса РФ.

5.10. Педагогические работники привлекаются к административному дежурству в рабочее время в дошкольном образовательном учреждении. График дежурств утверждается на год руководителем дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профкомом. График доводится до сведения работников и вывешивается на стенде.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания мето-

дических комиссий, родительские собрания, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.12. Учет рабочего времени организуется дошкольным образовательным учреждением в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение одного дня) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.13. В период организации образовательного процесса запрещается:

- Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы
- Отменять, сокращать или удлинять продолжительность занятий и перерывов между ними,
- Курить в помещении дошкольного образовательного учреждения,
- Отвлекать педагогических и руководящих работников дошкольного образовательного учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

5.14. Работникам дошкольного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.15. Работникам дошкольного учреждения по их желанию могут предоставляться дополнительные отпуска:

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, родных брата, сестры - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников- 3 рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс- 1 день, 1 сентября
- педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом МДОБУ «Детский сад № 22».

VI. Оплата труда.

6.1 Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.2 Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным категориям по итогам аттестации.

6.3 Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей не позднее 30 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации.

6.4 Оплата труда в дошкольном образовательном учреждении производится два раза в месяц: 15 и 30 числа через банкомат.

6.5 Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего Законодательства.

6.6 Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.7 Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не менее 20% должностного оклада.

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

VII. Меры поощрения и взыскания.

7.1 В дошкольном образовательном учреждении применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением, утвержденным профсоюзным комитетом.

7.2 В дошкольном образовательном учреждении существуют следующие меры поощрения:

Объявление благодарности,

- Награждение Почетной грамотой,

- Представление к награждению ведомственными и государственными наградами.

7.3 Поощрение объявляется приказом по дошкольному образовательному учреждению, заносится в трудовую книжку работника.

7.4 За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание,

- Выговор,

- Увольнение по соответствующим основаниям.

7.5 Дисциплинарно взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.6 Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава данного дошкольного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.7 Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам

решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника дошкольного образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

7.11 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течении трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.12 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда и органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.14 Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайства его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**График рабочего времени МДОБУ "Детский сад № 22"
на 2021-2022 учебный год**

Сотрудник	Часы в неде- лю на 1 ставку ра- боты	Режим работы	Обеденный пере- рыв
Заведующий	40	8.00-17.00	13.00-14.00
Музыкальный руководитель	24	Согласно графику	без обеда
Воспитатель	36	Согласно графику	без обеда
Заведующий хозяйством	40	8.00-17.00	13.00-14.00
Машинист по стирке белья	40	8.00-17.00	13.00-14.00
Рабочий по ремонту и обслужи- ванию зданий	40	8.00-17.00	13.00-14.00
Дворник	40	6.00-15.00	12.00-13.00
Сторож		Согласно графику	без обеда
Младший воспитатель	40	8.30-17.30	13.30-14.30

Заведующий МДОБУ «Детский сад № 22» _____ /Ю.Н.Первова/

Штатное расписание

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) руб.	Набавки, руб.										Уральский инт	Всего, руб. (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8 + гр. 9 + гр. 10 + гр. 11 + гр. 12 + гр. 13 + гр. 4)
					Сумма помесячного оклада	Доплата за сложность	Доплата за выслугу лет	Доплата за категорию	Доплата за специфику работы	За библиотечную работу	За условия работы (вред, ночн. прораб.)	Иное				
наименование	код	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
		Заведующий	1,00	11 676,00	6 421,80	2 335,20	1 167,60							3 340,09	24 840,69	
		Воспитатель	1,00	10 314,00	-	-	-	1 547,10						1 779,17	13 640,27	
		Воспитатель	1,00	10 314,00	-	-	-	1 547,10						1 779,17	13 640,27	
		Воспитатель	1,00	10 314,00	-	-	-	1 547,10						1 779,17	13 640,27	
		Воспитатель	1,00	10 314,00	-	-	-	1 547,10						1 779,17	13 640,27	
		Специальный воспитатель	1,00	10 663,00	-	-	-	1 599,45						1 829,37	14 101,82	
		Музыкальный руководитель	0,50	9 613,00	-	-	-	2 403,25						1 802,44	6 909,24	
		Музыкальный руководитель	0,50	9 613,00	-	-	-	1 441,95						1 688,24	6 356,60	
		Младший воспитатель	1,00	6 985,00	6 905,00									2 083,50	15 973,50	
		Младший воспитатель	1,00	6 985,00	6 905,00									2 083,50	15 973,50	
		Младший воспитатель	1,00	6 985,00	6 905,00									2 083,50	15 973,50	
		Младший воспитатель	0,45	6 985,00	6 905,00									2 083,50	7 188,08	
		Воспитатель	0,50	5 396,00	8 494,00									2 083,50	7 986,75	
		Заведующий хозяйством	1,00	6 840,00	7 050,00									2 083,50	15 973,50	
		Дворник	1,00	5 396,00	8 494,00									2 083,50	15 973,50	
		Дворник	1,00	5 396,00	8 494,00									2 083,50	15 973,50	
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,00	5 610,00	8 280,00									2 083,50	15 973,50	
		Машинист по стирке и ремонту стеновых ячеек	1,00	5 610,00	8 280,00									2 083,50	15 973,50	
		Машинист по стирке и ремонту стеновых ячеек	0,25	5 610,00	8 280,00									2 083,50	3 992,38	
		Сторож	1,00	5 396,00	8 494,00								1 888,60	2 366,79	18 145,29	
		Сторож	1,00	5 396,00	8 494,00								1 888,60	2 366,79	18 145,29	
		Сторож	1,00	5 396,00	8 494,00								1 888,60	2 366,79	18 145,29	
		Сторож	1,00	5 396,00	8 494,00								1 888,60	2 366,79	18 145,29	
		Сторож	0,60	5 396,00	8 494,00								1 888,60	2 366,79	10 867,23	
		Итого	23,80	X	140 788,80	2 335,20	1 167,60	14 727,25	-	-	9 443,00	-	56 051,08	380 448,23		
Руководитель		полномочия			Пермова Ю И											
Экономист		полномочия			Кузнецова П В											

МРОТ	Уральский МРОТ	ИТОГО МРОТ
13890,00	2083,50	15973,50

Учтено мнение:
Выборного органа первичной
профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 22»
Протокол №2 от «31» марта 2022года:
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
_____ Н.Г.Комарова

Утверждаю:
Заведующий
МДОБУ «Детский сад № 22»
_____ Ю.Н. Первова
« ____ » _____ 2022г.

**Положение
об оплате труда работников
МДОБУ «Детский сад № 22»**

I. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 22», (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. №420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации: от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31.08.2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением трехсторонней комиссии.

1.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.3 Оплата труда работников Учреждения занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.5 Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации, в том числе при изменении организационно-правовой формы Учреждения.

1.6 Условия оплаты труда, включая фиксированный размер оклада (должностного оклада) работника за установленную норму труда, размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет субсидий на выполнение муниципального задания, субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с нормативными правовыми актами города Бузулука.

2.2 Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

2.2.1 Средств на оплату должностных окладов, ставок заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания на 1 января текущего года и тарификационного списка по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

2.2.2 Средств на выплаты компенсационного характера.

2.2.3. Средств на выплаты стимулирующего характера, в размере не менее 30 процентов средств, предусмотренных на оплату труда, предусмотренных пунктом 2.2.1.

2.3 Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель Учреждения.

2.4 Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, используется для осуществления выплат стимулирующего и социального характера, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором.

III. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

3.1 Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Размер оклада (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
Младший воспитатель	1 квалифицированный уровень	6985
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»		
Музыкальный руководитель	1 квалификационный уровень	9613
Воспитатель	3 квалификационный уровень	10314
Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	4 квалификационный уровень	10663

3.2 Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент за звание, ведомственные награды (ученую степень);
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и предусматриваются штатным расписанием.

3.2.1. Коэффициент квалификации педагогическим работникам устанавливается за наличие квалификационной категории.

Коэффициент квалификации устанавливается в следующих размерах:

-при наличии высшей квалификационной категории – 0,25;

-при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

3.2.2. Повышающий коэффициент за звание, ведомственные награды (ученую степень) устанавливается педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный преподаватель профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» или другое почетное звание, установленное для работников различных отраслей, название которого начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающий коэффициент за звание, ведомственные награды (ученую степень) устанавливается в следующих размерах:

1) за ученую степень:

-доктор наук – 0,4;

-кандидат наук – 0,2;

2) за почетное звание - 0,2.

Применение коэффициента квалификации, повышающего коэффициента за звание, ведомственные награды (ученую степень) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается педагогическим работникам, работнику учебно-вспомогательного персонала с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3 С учетом условий труда педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Положения.

3.4 Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда работников занимающих должности служащих

4.1 Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе III данного Положения):

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер оклада (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
Делопроизводитель	1 квалификационный уровень	6840
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень	6840

4.2 Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам, занимающим должности служащих, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3 С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом VII данного Положения.

4.4 Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII данного Положения.

V. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1 Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный уровень	Размер оклада (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учреждения по профессиям рабочих первого уровня»		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастелянша, сторож (вахтер), машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	1 квалификационный уровень	5610
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2 квалификационный уровень	5610

5.2 Рабочим устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочим с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3 С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

VI. Условия оплаты труда руководителя МДОБУ «Детский сад №22»

6.1 Заработная плата руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждения, относящихся к основному персоналу по видам экономи-

ческой деятельности учреждения. Перечень работников относимых к основному персоналу устанавливается приказом начальника Управления образования администрации города Бузулука.

6.2 Руководителю учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу.

6.2.1. Размеры повышающего коэффициента:

а) за почетное звание -0,2.

Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается руководителям, которым присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный преподаватель профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» или другое почетное звание, установленное для работников различных отраслей, название которого начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

б) за специфику работы в зависимости от численности учащихся (детей, воспитанников):

-до 50 учащихся - 0,05;

-от 50 до 100 учащихся - 0,1;

-от 100 до 200 учащихся - 0,2;

-более 200 учащихся- 0,25.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.3 При осуществлении капитального ремонта здания учреждения, за руководителем сохраняется должностной оклад, установленный на момент начала ремонта здания учреждения, на период не более одного года.

6.4 Должностной оклад руководителя вновь открываемого учреждения устанавливается исходя из установленной средней заработной платы основного персонала, принятого в учреждение на момент открытия, на период не более одного года.

6.5 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы списочного состава работников устанавливается в кратности от 1 до 5.

6.6 С учетом условий труда руководителю и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VIII, VIII настоящего Положения.

6.7 Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются с учетом выполнения объема и обеспечения качества оказываемых муниципальных услуг, предусмотренных муниципальным заданием, установленным Учреждению, за счет, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера учреждения, но не более 10 процентов от него.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются муниципальным правовым актом.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1 Настоящий порядок устанавливает виды, условия назначения, размеры компенсационных выплат руководителю и работникам МДОБУ «Детский сад № 22».

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) и в абсолютной величине.

7.2 Работникам МДОБУ «Детский сад № 22» устанавливаются выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере до 12% должностного оклада (ставки заработной платы) за период фактической работы в данных условиях по результатам специальной оценки условий труда. При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условия труда признаются безопасными, то указанная выплата не производится.

7.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.2.3. При совмещении должностей (профессий), увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам МДОБУ «Детский сад № 22» устанавливается доплата по соглашению сторон.

7.2.4. При выполнении работником дополнительной работы по такой же профессии (должности) осуществляемой путем расширения зон обслуживания устанавливается доплата по соглашению сторон.

7.2.5. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения как привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.8. Размеры доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются за работу:

- в коррекционных группах в размере 15% должностного оклада (ставки

заработной платы);

- в группах с детьми, имеющими отклонения в развитии с задержкой психического развития, имеющих отклонения в умственном развитии, в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы);

- в дошкольных образовательных учреждениях оздоровительной направленности педагогическим и руководящим работникам в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы).

7.2.9. Доплаты за работу в коррекционных группах, группах с детьми имеющими отклонения в развитии, с задержкой психического развития, имеющих отклонения в умственном развитии производятся:

- пропорционально установленной нагрузке;
- за время фактической занятости с данной категорией детей;
- руководителю и одному из его заместителей при наличии в учреждении двух и более вышеназванных групп.

7.2.10. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются компенсационные выплаты определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени, сложности и времени фактической работы.

7.2.3. Выплата за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) устанавливается в размере 15% заработной платы, за исключением материальной помощи.

7.3 В случаях, когда работникам предусмотрена доплата по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты устанавливается и исчисляется из оклада без учета доплаты по другим основаниям.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1 В целях поощрения работников МДОБУ «Детский сад №22» за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

8.1.1. Виды и размер стимулирующих выплат за стаж, выслугу лет:

Условия выплаты	Размер выплаты в процентах
1. Руководителю учреждения за выслугу лет в должности руководителя: - более 5 лет - от 1 до 5 лет	10% 5%
2. Педагогическим работникам	
а) высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы - более 20 лет - от 10 до 20 лет - от 0 до 10 лет	15% 10% 5%

б) среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	10%
- от 10 до 20 лет	7%
- от 0 до 10 лет	3%
3. Служащим, в зависимости от количества лет проработанных в данной должности в муниципальных учреждениях	
- от 1 года до 5 лет	5%
- свыше 5 лет	10%

- премиальные выплаты по итогам работы.

8.1.2. Управление образования администрации города Бузулука разрабатывает и утверждает примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности подведомственных учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений.

8.2 Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам МДОБУ «Детский сад № 22» определяются коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения в пределах выделенных бюджетных средств, а также средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в твердой сумме или в процентах к должностному окладу.

8.4 Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (услуг) устанавливается на определенный срок в пределах календарного года. Выплата стимулирующего характера производится ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения.

IX. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы работников МДОБУ «Детский сад № 22»

9.1. Определение уровня образования и стажа педагогической работы.

9.1.1. Уровень образования работников МДОБУ «Детский сад № 22» определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

9.1.2. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов предусматривает наличие среднего или высшего профессионального образования без предъявления требований к профилю полученной специальности по образованию, кроме случаев, предусмотренных подпунктом 9.1.4.

9.1.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании устанавливаются должностные оклады как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о

среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.1.4. Специальные требования по профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда (о наличии высшего дефектологического образования), педагога-психолога (о наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология»).

Высшее дефектологическое образование определяет диплом государственного образца об окончании пединститутов или педуниверситетов по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология (логопедия, тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика), а также диплом государственного образца, полученный лицами с высшим профессиональным образованием после окончания спецфакультета с объемом подготовки по указанным выше специальностям не менее 1000 часов.

9.2. Определение педагогического стажа работы

9.2.1. Основным документом для определения педагогического стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, устанавливается на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителя учреждения, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы стаж устанавливается на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели подтверждают стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых

находятся образовательные учреждения, принимаются показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

9.2.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

-педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях согласно следующему перечню.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p style="text-align: center;">I</p> <p>Общеобразовательные школы (общеобразовательные учреждения) и школы-интернаты всех типов и наименований (начальные, восьмилетние, девятилетние, средние школы и школы-интернаты, школы-детские сады, в том числе вечерние (сменные) и заочные школы и заочные отделения, санаторные школы и школы-интернаты, санаторно-лесные школы, интернаты при школах, школы с продленным днем и группы продленного дня, трехгодичные школы мастеров, школы музыкантских воспитанников, специальные школы и школы-интернаты для детей и подростков, имеющих недостатки в физическом или умственном развитии, специальные школы для детей и подростков, нуждающихся в особых условиях воспитания и т.д.); межшкольные учебно-производственные комбинаты трудового обучения и профориентации учащихся</p> <p>Музыкальные и художественные школы и школы-интернаты</p> <p>Суворовские, нахимовские и другие военные специальные средние школы и училища</p> <p>Логопедические пункты</p> <p>Детские дома, детские трудовые и воспитательно-трудовые колонии, детские приемные пункты, приемники – распределители для несовершеннолетних, школы-колонии (независимо от наименования), научные медико-</p>	<p style="text-align: center;">II</p> <p>Учителя, педагоги (всех специальностей), сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности), логопеды, заведующие логопедическими пунктами, воспитатели (воспитатели-руководители), воспитатели-методисты, старшие воспитатели, старшие методисты, методисты (методисты на курсах при условии, если эти курсы являются для них местом основной работы), концертмейстеры, аккомпаниаторы, музыкальные руководители (работники), педагоги дополнительного образования, руководители кружков, культорганизаторы, массовики, экскурсоводы, старшие тренеры-преподаватели по спорту, тренеры-преподаватели по спорту, пионервожатые, старшие пионервожатые, пионервожатые организаторы пионерской и массовой работы, старшие вожатые, инструкторы по труду, старшие мастера, мастера (инструкторы) производственного обучения, мастера (инструкторы) производственного обучения вождеанию, мастера (инструкторы) производственного обучения работе на сельскохозяйственных машинах, мастера (инструкторы) производственного обучения работе на пишущих машинках и другой организационной</p>

<p>педагогические консультации, институты трудового воспитания</p> <p>Дошкольные учреждения всех типов и наименований (детские сады, ясли-сады, ясли, в том числе колхозные и др.)</p> <p>Внешкольные детские учреждения (согласно номенклатуре)</p> <p>Комнаты школьника при клубах, Дворцах культуры и жилищно-эксплуатационных организациях</p> <p>Средние специальные учебные заведения</p> <p>Учебные заведения профессионально-технического образования, школы фабрично-заводского обучения и ученичества, школы и учебно-тренировочные подразделения гражданской авиации и другие учебные заведения по подготовке кадров независимо от их наименований</p> <p>Рабфаки, профшколы, совпартшколы, постоянно действующие курсы (в том числе и заочные)</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>технике, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, инструкторы по физкультуре, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), руководители физвоспитания, военные руководители, директора, заведующие, начальники, их заместители (помощники) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной, политической части (работе), по патриотическому и гражданскому воспитанию, по производственному обучению, по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, заведующие учебной, учебно-воспитательной, педагогической частью, заведующие учебной частью по производственному обучению, по иностранному языку, заведующие (начальники) отделами, лабораториями, интернатами, кабинетами, отделениями, секциями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением начальники курсов, циклов, заведующие производственной, педагогической практикой, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, психологи, педагоги-психологи.</p>
<p style="text-align: center;">II</p> <p>Высшие учебные заведения (образовательные учреждения высшего профессионального образования)</p>	<p style="text-align: center;">II</p> <p>Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>

<p style="text-align: center;">III</p> <p>Высшие и средние военные учебные заведения (высшие и средние военные образовательные учреждения)</p>	<p style="text-align: center;">III</p> <p>Работа (служба) на профессорско-преподавательских должностях и преподавательских должностях</p>
<p style="text-align: center;">IV</p> <p>Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (институты усовершенствования, переподготовки кадров, повышения квалификации специалистов), методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p style="text-align: center;">IV</p> <p>Профессорско-преподавательский состав, преподаватели, методисты (научные сотрудники), старшие методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие учебной частью, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением</p>
<p style="text-align: center;">V</p> <p>1. Управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве 3. Министерства внутренних дел союзных республик, автономных республик, управлений, главных управлений внутренних дел крайоблсполкомов, управление местных исправительно-трудовых учреждений МВД РСФСР 4. Управления детскими дошкольными учреждениями, соцкультобъектами и спортивными сооружениями, организованные в составе производственных объединений Минуглепрома СССР.</p>	<p style="text-align: center;">V</p> <p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством, юридической службой) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров 3. Старшие инспекторы, инспекторы по общеобразовательному обучению, по учебной, воспитательной, методической, внешкольной работе, производственному обучению, по охране детства, дошкольному воспитанию 4. Инспекторы отделов по дошкольному воспитанию и работе с молодежью</p>
<p style="text-align: center;">VI</p> <p>Учебные заведения и учебные органи-</p>	<p style="text-align: center;">VI</p> <p>Руководящий, командно-летный, ко-</p>

<p>зации ДОСААФ (образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>мандно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p style="text-align: center;">VII</p> <p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p style="text-align: center;">VII</p> <p>Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p style="text-align: center;">VIII</p> <p>Исправительно-трудовые (исправительные) колонии, воспитательно-трудовые (воспитательные) колонии, следственные изоляторы, тюрьмы, лечебно-трудовые и воспитательно-трудовые профилактории (лечебные исправительные учреждения), отделения бывших лагерей для военнопленных и интернированных, специальные учебно-трудовые учреждения</p>	<p style="text-align: center;">VIII</p> <p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, заместителя начальника по политико-воспитательной работе, старшего инструктора и инструктора по политико-воспитательной работе, старшего инструктора-методиста, начальника отряда, старшего инспектора и инспектора-методиста, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога, переводчика</p>
<p style="text-align: center;">IX</p> <p>Территориальные центры профессиональной ориентации молодежи Госкомтруда СССР, отраслевые центры профессиональной ориентации, кабинеты</p>	<p style="text-align: center;">IX</p> <p>Профконсультанты, психологи, физиологи, заведующие профконсультационными пунктами, руководящие, инспекторские, инженерные, методи-</p>

ты (лаборатории, бюро) профориентации и профподбора предприятий, объединений, подразделений Министерств (ведомств), занимающихся профессиональной ориентацией	ческие должности, за исключением работников, деятельность которых не связана непосредственно с профориентационной работой
Х Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Х Руководители, их заместители, заведующие секциями, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

9.3. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

9.3.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы;

б) время освобожденной партийной и комсомольской работы в партийных и комсомольских органах на ответственной должности: секретаря, заведующего, заместителя заведующего отделом, сектором, архивом, инструктора, лектора, пропагандиста крайкома, обкома, горкома, райкома КПСС или ВЛКСМ, заведующего парткабинетом, кабинетом политпросвещения или партийной организации предприятия, учреждения или организации, научного работника партийного архива, а также освобожденного выборного работника первичной партийной или комсомольской организации, получавшего зарплату за счет бюджета партийных или комсомольских органов, в должности заведующего библиотекой горкома или райкома партии в период с 1952 по 1956г.; время освобожденной партийной работы в партийно-политических органах Советской армии, МВД-МООП при условии, если лица, исполнявшие эту работу, в указанный период времени не состояли в кадрах Советской Армии и МВД-МООП и, следовательно, эта работа осуществлялась ими в порядке трудовых отношений на общих основаниях с рабочими и служащими;

в) время службы в Вооруженных силах СССР на всех должностях политического состава подразделений, частей, учреждений, военно-учебных заведе-

ний, политических отделов (управлений), а также культурно-просветительных учреждений Советской Армии и Военно-Морского Флота.

г) время службы в Вооруженных силах СССР (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах КГБ);

д) время работы в органах партийно-государственного и народного контроля (за исключением работы в должностях по хозяйственному и техническому обслуживанию этих органов);

е) время работы в должностях директора университета марксизма-ленинизма, редактора городской, объединенной, межрайонной или районной газеты;

ж) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста в фильмотеке;

з) время работы в должности инструктора общеобразовательной подготовки Дома офицеров Советской Армии и Военно-Морского Флота.

9.3.2. В стаж педагогической работы засчитывается время обучения (с отрывом от производства) в педагогических учебных заведениях (в том числе в университетах), следовавшее непосредственно за службой в Вооруженных силах СССР.

Если работник по состоянию здоровья не мог непосредственно после службы в Вооруженных Силах СССР приступить к педагогической деятельности и выполнял иную работу с учетом ограниченной трудоспособности, вызванной пребыванием в Вооруженных силах СССР, а затем был принят в педагогическое учебное заведение, то время обучения засчитывается в стаж педагогической работы.

Исчисление педагогического стажа в соответствии с настоящим пунктом производится с 1 мая 1975 года. Перерасчет за предыдущее время не производится.

9.3.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, перечисленных в подпунктах а, в, г, д пункта 10.3.1 настоящего раздела.

2) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений), на выборных должностях в советских (кроме периодов, перечисленных в пункте 10.3.4. настоящего раздела, профсоюзных органах и других общественных организациях: «Знание», «Охрана памятников», ОСВОД, ДОСААФ, книголюбов и др., в должности заведующего детским отделом (сектором), инструкторов по работе среди детей и подростков профсоюзного учреждения клубного типа (клуба, Дома или Дворца культуры);

в должности педагога-организатора (для не имеющего педагогического образования) жилищно-эксплуатационной организации, театра юного зрителя, кукольного театра и детского кинотеатра; в должности воспитателя общежития учреждения, предприятия и организации (для не имеющих педагогического образования); в должностях старшего инструктора и инструктора юношеских добровольных пожарных дружин органов добровольного пожарного общества; в комиссиях по делам несовершеннолетних или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в инспекциях по делам несовершеннолетних органов МВД СССР, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел; в качестве председателя колхоза, на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);

3) время службы в Вооруженных Силах СССР (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах КГБ), кроме периодов, перечисленных в подпунктах в, г, д пункта 10.3.1;

4) время обучения (с отрывом от производства) в аспирантуре, высших, средних специальных учебных заведениях и учительских институтах, а также в партийных, советско-партийных и профсоюзных школах кроме периода, указанного в настоящем пункте, в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

Лицам, не имевшим педагогического образования, время обучения в высших и средних специальных учебных заведениях засчитывается в стаж педагогической работы, если непосредственно предшествовала этим периодам педагогическая деятельность по основному месту работы в учебном заведении, дошкольном, внешкольном учреждении, детском доме продолжалась не менее 9 месяцев.

Периоды времени, засчитываются в стаж педагогической работы, как в отдельности, так и в совокупности (при условии, если эти периоды и, кроме того периоды, предусмотренные в подпунктах б, г, д, пункта 4.1 настоящего раздела, непосредственно следовали один за другим, а всем им непосредственно предшествовала и непосредственно за ними следовала педагогическая деятельность).

Если работник не мог непосредственно после работы (прохождения службы), перейти на педагогическую работу в школу или другое учебное заведение в текущем учебном году, в стаж педагогической работы ему включаются указанные периоды и в том случае, если он принят на педагогическую работу к началу следующего учебного года.

9.3.4. Время работы в должности председателя, заместителя председателя или секретаря исполкома сельского, поселкового, районного, городского Совета народных депутатов засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если избранию на эту должность непосредственно предшествовала педагогическая деятельность.

Кроме того, время работы в указанных должностях засчитывается в педагогический стаж по совокупности с периодами работы, предусмотренными в подпунктах б, г, д пункта 9.3.1 и пункте 9.3.3 настоящего раздела Положения, при условии, если они следовали один за другим, а всем им непосредственно предшествовала и непосредственно следовала за ними педагогическая деятельность.

9.3.5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (кружка, курса, дисциплины):

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

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального обучения), технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- музыкальным руководителям, учителям музыки, концертмейстерам.

9.3.6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников учреждений образования засчитывается:

- а) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) – время службы в Вооруженных силах СССР (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах КГБ) на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов;

- б) учителям общеобразовательных школ и школ – интернатов всех типов и наименований – время службы в Вооруженных силах СССР на преподавательских должностях в учебных подразделениях воинских частей и соединений, в школах младших специалистов и других школах по подготовке старшин, сержантов и младших специалистов для Советской Армии и Военно-Морского Флота при условии соответствия профиля преподаваемой дисциплины учебному предмету общеобразовательной школы;

- в) время работы в качестве библиотекарей школ учителям, имевшим педагогическое образование и направленным на эту работу в связи с временным сокращением классов-комплектов, с 1951/52 до 1953/54 учебного года (вклю-

чительно) в I-IV классах и с 1955/56 до 1957/58 учебного года (включительно) в V-VII классах;

г) учителям I-IV классов, имевшим педагогическое образование или обучавшимся в педагогических учебных заведениях, освобожденным от работы в школе в связи с переводом четвертых классов на систематическое преподавание основ наук и временным сокращением числа учащихся начальных классов, - время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, находящихся в сельской местности, а также в культурно-просветительных учреждениях, туристско-экскурсионных организациях, местных органах управления, общественных организациях и на должностях учебно-вспомогательного персонала в учреждениях просвещения в период с 1970 по 1977г. (включительно)

9.3.7. Воспитателям (старшим воспитателям), заведующим дошкольных образовательных учреждений (в том числе колхозных), домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, групповой медицинской сестры яслей и яслей-садов, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

9.3.8. Заведующим дошкольных образовательных учреждений, воспитателям ясельных групп дошкольных учреждений (в том числе колхозных), домов ребенка в педагогический стаж включается стаж медицинской работы, если они в этот период занимали должности заведующих детскими яслями или групповых и постовых медицинских сестер.

9.3.9. Аккомпаниаторам и концертмейстерам учреждений образования в стаж работы по специальности включается работа в данных должностях, а также время работы в качестве преподавателей специальных дисциплин в высших и средних специальных учебных заведениях, дирижеров и артистов соответствующего жанра, хормейстеров, художественных руководителей, режиссеров, преподавателей музыкальных школ, учителей пения и музыки в общеобразовательных школах, музыкальных руководителей.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета, кружка предоставляются руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

9.3.10. В стаж педагогической работы засчитывается время действительной военной службы в Вооруженных силах СССР на офицерских должностях лиц, призванных на эти должности в соответствии с пунктом 2 статьи 66 Закона СССР о всеобщей воинской обязанности, а также в качестве солдат матросов, сержантов и старшин срочной службы при поступлении на педагогическую работу по полученной до призыва специальности не позднее трехмесячного срока (а по уважительным причинам и более этого срока) после увольнения в запас.

9.3.11. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование

или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

9.3.12. В стаж работы в должности методистов для методистов методических кабинетов включается время работы в указанных должностях, в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации. При переводе в методические кабинеты на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста

9.3.13. Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9.3.14. В случае уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным в соответствии с ранее действовавшей Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства Просвещения СССР 16 мая 1985 года №94, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

УЧТЕНО МНЕНИЕ
Председателя профсоюзного комитета
_____ Н.Г.Комарова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОБУ «Детский сад № 22»
_____/Ю.Н.Первова
Приказ от «01» марта 2022г.
№ 01-18/38

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
Муниципального дошкольного образовательного бюд-
жетного учреждения города Бузулука
«Детский сад № 22»**

Бузулук 2022г.

Коллективный договор МДОБУ «Детский сад № 22» на 2022- 2024гг.

1. Общие положения

1.1 Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 22» (далее по тексту – Учреждение) разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования города Бузулука Оренбургской области № 872-п от 18.04.2016г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Бузулука», Положением о системе оплаты труда работников МДОБУ «Детский сад № 22»

1.2 Настоящее Положение разработано в целях поощрения работников дошкольного учреждения, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3 Положение является локальным нормативным актом дошкольного учреждения, регулирующим порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Учреждения.

1.4 Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно, устанавливаются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2. Порядок установления размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

2.1 Размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки качества и результативности деятельности всех работников учреждения (кроме руководителя), проводимых в соответствии с условиями назначения выплат стимулирующего характера работникам.

2.2 Оценка качества и результативности профессиональной деятельности работников осуществляется комиссией по определению размеров выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

2.3 Состав комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера работникам формируется в количестве 3 человек и утверждается приказом заведующего Учреждения.

2.4 Решение комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ по Учреждению о размере выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, который состоит из следующих составляющих:

1 графа - ФИО работника;

2 графа- должность;

3 графа -% за стаж

4 графа- суммы выплат, установленные в твердом размере;

5 графа- суммы выплат, установленные по критериям Положения.

2.5 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения за результаты работы за прошедший месяц и выплачиваются пропорционально отработанному времени

2.6 Фонд стимулирующих выплат учреждения за счет средств субвенции областного бюджета

Обязательными выплатами стимулирующего характера являются выплаты за стаж, выслугу лет:

Условия выплаты	Размер выплаты в процентах
1. Педагогическим работникам	
а) высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	15%
- от 10 до 20 лет	10%
- от 0 до 10 лет	5%
б) среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- более 20 лет	10%
- от 10 до 20 лет	7%
- от 0 до 10 лет	3%

Оставшаяся часть фонда стимулирующих выплат учреждения за счет средств субвенции областного бюджета распределяется в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников (в баллах и доплатах в твердой сумме) пункт 2.8.

2.7. Фонд стимулирующих выплат за счет средств местного бюджета.

Обязательными выплатами стимулирующего характера являются выплаты за стаж, выслугу лет:

Условия выплаты	Размер выплаты в процентах
1. Заместителю руководителя учреждения за выслугу лет в данной должности:	
- более 5 лет	10%
- от 1 до 5 лет	5%
2. Служащим, в зависимости от количества лет проработанных в данной должности в муниципальных учреждениях	
- от 1 года до 5 лет	5%
- свыше 5 лет	10%

Оставшаяся часть фонда стимулирующих выплат за счет средств местного бюджета распределяется в соответствии с показателями эффективности деятельности работников в баллах и доплатах в твердой сумме. Пункт 2.8.

2.8. Перечень показателей эффективности деятельности работников

Фиксированные выплаты:

№	Критерий	Максималь-
---	----------	------------

п/п		ная сумма(руб.)
1.	Молодые специалисты	1000
2.	Председатель профсоюзного комитета	500
3.	Руководитель городского методического объединения	500
4.	Работа по охране труда	500
5.	Наставничество молодых педагогов	500
6.	Ответственному за ведение документации по платным услугам	500
7.	Ответственному за сайт ДОУ	1000
8.	Ответственному за ведение электронной очереди	1500
9.	Выполнение муниципального задания (выполнение детодней): (только педагогическим работникам)	
	от 80% до 100%	2000
	от 60% до 80%	1000
	менее 60%	0

I. Критерии не фиксированных выплат, показатели эффективности оценки административного работника:

Заведующий хозяйством

№ п/п	Направления	Показатели	Индикаторы (баллы)	Примечания
1	Укрепление и сохранность материально технической базы	Своевременная постановка на учет материальных ценностей Сохранность имущества Результаты инвентаризации	5 балла - высокий уровень соблюдения; сохранности; 3-незначительный 0 - отсутствие	
2	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ, решение проблемных аварийных ситуаций в ДОУ.	Плановое ведение ремонтных работ Своевременное и оперативное реагирование при проблемных ситуациях	5 баллов – соблюдение; 3 -выполнение не в полном объеме; 0 – не выполнение	

3	Своевременная сдача отчетности и ведение документации в установленном порядке	Соблюдение сроков сдачи документации Отсутствие замечаний	5 баллов – высокий уровень; 3 – средний; 0 нарушение и несоответствие	
4	Результаты проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5 баллов – отсутствие замечаний; 3 - незначительные нарушения; 0 – наличие замечаний.	
5	Организация работы по закупкам для нужд учреждения	Своевременное заключение договоров в соответствии с требованиями законодательства	5 балла – высокий уровень; 3 – средний; 0 - нарушение и несоответствие	
6	Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности	5 балла – высокий уровень; 3 – средний; 0 - нарушение и несоответствие	
7	Выполнение особо важных заданий		До 5 баллов	

II. Критерии не фиксированных выплат, показатели эффективности оценки педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

Педагогические работники:

№ п/п	Направления	Показатели	Индикаторы (баллы)	Примечание
1.	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах и мероприятиях различного уровня.	При наличии подтверждающих документов (дипломов, сертификатов).	2-наличие победителей и (или) призеров конкурсов, олимпиад и др. мероприятий 1 - участие в конкурсах, олимпиадах и мероприятиях 0 - неучастие в	

			конкурсном движении.	
2.	Отсутствие по родительской плате	ведомость посещаемости	2 балла- отсутствие долгов 0 балл – долг 2-3 родителя	
3.	Посещаемость группы	табель группы	3 балла – 80% 2 балла – 65% 1 балл- 50 %	
4.	Участие педагога в работе различных комиссий учреждения.		1- участие 0-отсутствие	
5.	Выполнение особо важных заданий		до 5 баллов	

Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель)

№ п/п	Направления	Показатели	Индикаторы (баллы)	Примечания
1	Образцовое содержание группы, сохранность имущества группы	Соблюдение требований СанПиН Соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки помещений. Сохранность материальных ценностей	2 балла- отсутствие замечаний 1 балл- незначительные нарушения 0 баллов- наличие нарушений	
2	Взаимодействие с воспитателем во всех видах деятельности	Помощь в организации и проведении образовательной деятельности и режимных моментов	2 балла – постоянное взаимодействие 1 балл – частичное 0 баллов – отсутствие взаимодействия	
3.	Оперативность и	Отсутствие наруше-	2 балл – выпол-	

	качество выполняемой работы (по результатам проверок)	ний по ОТ, ТБ. Отсутствие травматизма	нение 1-частичное выполнение 0 баллов- не выполнение	
4	Выполнение особо важных заданий		До 5 баллов	

III. Критерии не фиксированных выплат, показатели эффективности оценки обслуживающего персонала (кладовщик, кастелянша, машинист по стирке белья и спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож)

№ п/п	Направления	Показатели	Индикаторы (баллы)	Примечания
1	Сохранность имущества, здания, территории.	Поддержание мебели, оборудования, площадок в исправном состоянии Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества	2 балла - постоянная, оперативная сохранность; 1-обеспечение; 0 - наличие замечаний.	
2	Соблюдение требований СанПиН, ОТ и ТБ	Отсутствие нарушений	2 балла – отсутствие нарушений; 1 – незначительные нарушения; 0 – нарушение требований	
3	Оперативность и качество выполняемой работы	Работа без замечаний	2 балл - выполнение; 1- частичное 0 – не выполнение	
4	Выполнение особо важных заданий		До 5 баллов	

IV. Критерии не фиксированных выплат, показатели эффективности оценки служебного персонала

Инженер, делопроизводитель

№	Направления	Показатели	Индикаторы (бал-	Приме-
---	-------------	------------	------------------	--------

п/п			лы)	чания
1	Ведение документации в установленном порядке, своевременная сдача отчетности	Соблюдение сроков сдачи документации Отсутствие замечаний	5 баллов – высокий уровень; 3 – средний; 0 нарушение и несоответствие	
2.	Результаты проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5 баллов – отсутствие замечаний; 3 - незначительные нарушения; 0 – наличие замечаний.	
3	Оперативность и качество выполняемой работы	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями: Пенсионный фонд, ГКУ ЦЗН, ГО ЧС, Минтруда	5 баллов – отсутствие замечаний; 3 - незначительные нарушения; 0 – наличие замечаний.	
4	Выполнение особо важных заданий		До 5 баллов	

**СОГЛАШЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА БУЗУЛУА «ДЕТСКИЙ САД № 22»
ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2022-2024 гг.**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Организация обучения работников МДОБУ: - членов комиссий, уполномоченных по охране труда; - ответственного за электрохозяйство; - санминимуму;	Раз			По мере необходимости в течение года				-	-
2	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	шт			В течение года				-	-
3	Обеспечение аптек первой медицинской помощи необходимым набором лекарственных средств	шт			В течение года				-	-
4	Организация питьевого снабжения	раз			В течение года				-	-
5	Проведение периодического медицинского осмотра сотрудников МДОБУ	раз	1						-	-
6	Проведение ремонтных работ помещений здания	раз			В течение года				-	-

7	Приобретение хозяйственного инвентаря	шт			В течение года				-	-
8	Приобретение мебели	шт			В течение года				-	-
9	Приобретение светильников и ламп дневного освещения	шт			В течение года				-	-
10	Проведение замеров электромагнитного излучения	раз			До _____				-	-
11	Проведение инструктажей по охране труда, пожарной безопасности и электробезопасности	раз			В соответствии со сроками проведения				-	-
12	Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний	раз			В течение года				-	-
13	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах	раз			В течение года				-	-
14	Доведение до сведения работников действующих законов и нормативно правовых актов по охране труда	раз			В течение года				-	-

Заведующий
МДОБУ «Детский сад № 22»

_____ Ю.Н. Перова

Председатель
первичной профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 22»

_____ Н.Г. Комарова

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Общего собрания работников МДОБУ «Детский сад № 22»
от 31 марта 2022 года

«О выполнении коллективного договора на 2019-2021 г.г. и принятии коллективного договора на 2022-2024 г.г.»

Заслушав и обсудив доклады заведующего и профсоюзного комитета муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 22» общее собрание работников МДОБУ «Детский сад № 22»,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать работу руководителя и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 22» за 2019-2021 годы удовлетворительной.

2. Коллективный договор между работодателем и работниками МДОБУ «Детский сад № 22» на 2022-2024 годы принять.

3. Поручить заведующему и председателю первичной профсоюзной организации подписать коллективный договор.

4. Установить срок действия коллективного договора три года с вступлением его в силу со дня подписания и регистрации в ГКУ «ЦЗН города Бузулука»

Председатель собрания: _____ /Ю.Н. Первова

Секретарь: _____ /М.В. Чупрыгина

**Протокол общего собрания работников МДОБУ «Детский сад № 22»
от 31.03.2022 года № 2**

По списку членов профсоюза: 21
Присутствовали на собрании: 21.

Повестка дня:

1. Рассмотрение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками МДОБУ «Детский сад № 22» на 2022-2024гг.;

За данную повестку дня проголосовали: «за» единогласно.

Постановили: утвердить повестку дня.

СЛУШАЛИ:

1. По первому вопросу заведующего Первову Ю.Н.: «В связи с тем, что истекает срок действия Коллективного договора, необходимо заключить новый коллективный договор на 2022– 2024 годы. Так же пояснила, что коллективный договор – локальный нормативно – правовой акт Учреждения, регулирующий социально – трудовые отношения между МДОБУ «Детский сад № 22» в лице заведующего и работниками МДОБУ «Детский сад № 22», в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основании Территориального соглашения между Управлением образования администрации города Бузулука и Бузулукской городской общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ при участии главы города Бузулука на 2022-2024 годы, в соответствии с законодательством Российской Федерации, по приказу заведующего была создана комиссия по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Данный проект предлагаем к обсуждению».

2. Председателя профкома Комарову Н.Г., которая подробно ознакомила с проектом коллективного договора на 2022 - 2024 гг. В ходе ознакомления с текстом проекта Коллективного договора были внесены изменения и сделаны дополнения.

Коллективный договор состоит из 12 разделов:

- I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
- II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
- III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ ДОУ
- IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
- V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА
VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ
IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ
X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ
ПРОФСОЮЗА

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Приложениями к коллективному договору являются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МДОБУ «Детский сад № 22»

2. График рабочего времени МДОБУ «Детский сад № 22»

3. Штатное расписание МДОБУ «Детский сад № 22»

4. Положение об оплате труда работников МДОБУ «Детский сад № 22»

5. Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОБУ «Детский сад № 22»

6. Соглашение по Охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МДОБУ «Детский сад № 22»

7. Постановление Общего собрания работников МДОБУ «Детский сад № 22»

8. Протокол Общего собрания МДОБУ «Детский сад № 22»

9. Протокол заседания Профсоюзного комитета МДОБУ «Детский сад № 22»

10. Рекомендации о закреплении в коллективных договорах, положений об оплате труда педагогических работников, с учетом имеющейся квалификационной

категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

11. Расчетный лист по заработной плате МДОБУ «Детский сад № 22»

ВЫСТУПИЛА: Комарова Н.Г., воспитатель, отметила корректность всех разделов коллективного договора, его соответствие нормам трудового законодательства и предложила утвердить коллективный договор на период 2022-2024 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

За- 21

Против – нет

Воздержались – нет

РЕШИЛИ:

1. Утвердить коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад № 22» на 2022- 2024 годы с приложениями.

Председатель собрания: _____ Первова Ю.Н.
Секретарь: _____ Чупрыгина М.В.

Протокол
заседания профсоюзного комитета МДОБУ «Детский сад № 22»
от 31.03.2022 г. № 2

По списку членов профсоюза: 5
Присутствовало: 5

Повестка дня.

1. Рассмотрение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками МДОБУ «Детский сад № 22» на 2022-2024гг.

СЛУШАЛИ:

По первому вопросу Комарова Н.Г., председателя профкома, сообщила, что проект коллективного договора изучался и анализировался членами комиссии по коллективному договору, вносились поправки, дополнения, рассматривались и учитывались все предложения.

ВЫСТУПИЛИ:

1. Комарова Н.Г. отметила, что после интенсивной работы по всем основным позициям коллективного договора достигнута договоренность.

2. Меренкова Н.В. предложила подписать коллективный договор на Общем собрании работников МДОБУ «Детский сад № 22»

Проголосовали: единогласно

РЕШИЛИ:

1. Согласиться с представленным вариантом коллективного договора на 2022-2024 годы.

2. Коллективный договор подписать на общем собрании работников Учреждения.

Председатель собрания _____/Ю.Н. Первова

Секретарь _____/М.В. Чупрыгина

к Коллективному договору между администрацией Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения города Бузулука «Детский сад №22» и первичной профсоюзной организацией работников народного образования на 2022-2024 г

Рекомендации о закреплении в коллективном договоре положений об оплате труда педагогических работников, с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

В Коллективном договоре закрепляется положение об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014года №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный №32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</i>
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при сов-

	падении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.1 Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

-общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего);

-дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемым приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом

Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх 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 (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки».

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1 Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2 Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

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

Расчетный лист по заработной плате МДОБУ «Детский сад № 22»

Организация:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИ-
СТОК

Организация:
Подразделение:

**К выпла-
те:**

Должность:
Оклад (та-
риф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Выплачено:								

Долг предприятия на начало	0,00	Долг работника на конец	0,00
----------------------------	------	-------------------------	------

Общий облагаемый доход: 0,00
Вычетов на детей: 0,00



