

Юридический адрес работодателя:  
632863, Российская Федерация,  
Новосибирская область,  
Карасукский район, ул. Комарова, 9.  
т./ф. 8(383) 55- 35-176

Принят на общем собрании  
трудового коллектива МБДОУ  
детского сада №4 «Алёнушка»  
Карасукского района  
Новосибирской области  
«11» февраля 2019г.

Представитель работодателя-  
Заведующая МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
Карасукского района  
Шелудяко О.А.  
«11» февраля 2019 г.



Представитель работников-  
председатель первичной профсоюзной  
организации  
Соколова В.Л.  
«11» февраля 2019 г.

### Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №4 «Алёнушка»  
Карасукского района Новосибирской области  
на 2019 -2022 годы

### Зарегистрирован

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
В отделе труда Администрации Карасукского района Новосибирской области  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 01 от «11» 02 2019 г.

Начальник отдела труда \_\_\_\_\_ Е.Н. Шачнева



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997г. N89-ОЗ "О социальном партнёрстве в Новосибирской области";
- Областное отраслевое соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведомстве министерства образования Новосибирской области, на 2017-2019 годы;
- Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования, расположенным на территории Карасукского района Новосибирской области, на 2018-2020 гг.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации (далее - работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

- Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения»
- Приложение №2 «Должности работников учреждения дошкольной организации»
- Приложение №3 «Положение о Совете МБДОУ»
- Приложение №4 «Положение о системе труда работников учреждения»

Приложение 1 к Положению об оплате труда «Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, оказание материальной помощи работникам»

Приложение 2 к Положению об оплате труда «Положение о распределении стимулирующей части ФОТ»

Приложение 3 к Положению об оплате труда «Критерии оценки качества работы сотрудников МБДОУ»

- Приложение №5 «Положение о компенсационных выплатах МБДОУ»

- Приложение №6 «Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительностью дополнительного отпуска»

- Приложение №7 «Соглашение по охране труда МБДОУ №4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области»

Приложение 1 к соглашению по охране труда «Нормы бесплатной выдачи спец. одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной к соглашению по охране труда защиты»

Приложение 2 к соглашению по охране труда «Нормы бесплатной выдачи смывающих, обезвреживающих средств»

Приложение 3 к соглашению по охране труда «Перечень профессий и должностей для прохождения периодических медицинских осмотров»

Приложение 4 к соглашению по охране труда «Перечень работ профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, дающими право на повышение должностных окладов (ставок) в размере до (12%)»

- Приложение №8 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до 1 года».

- Приложение №9 «Положение о ежегодных основных отпусках работников МБДОУ №4 «Алёнушка».

- Приложение №10 «Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, обучающимся в высших, средне-специальных и начальных профессиональных учебных заведениях. Продолжительность оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком».

- Приложение №11 «Перечень должностей и работ, выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, переданных им на хранение, для обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства».

- Приложение №12 «Положение о комиссии по трудовым спорам».

- Приложение №13 «Положение об условиях и порядке проведения повышения квалификации педагогических и руководящих кадров».

- Приложение №14 «График сменности работников МБДОУ №4 «Алёнушка»

- Приложение №15 «Перечень документов, которые согласовываются с профсоюзным комитетом учреждения».

- Приложение №16 «Перечень приложений к коллективному договору».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 5 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.8. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ (*предупреждение или административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей*).

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (статья 51 ТК РФ).

1.10. Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов образовательной организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение № 15 к коллективному договору) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

1.11. Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенном совместным решением, которая действует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением о комиссии по трудовым спорам (приложение №11) (статья 382 ТК РФ).

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

1.13. Настоящий коллективный договор заключается в 3 экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует по 11.02.2022г. включительно (статья 43 ТК РФ).

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (статья 60 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (статья 67 ТК РФ).

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (статья 74 ТК РФ).

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается (статья 70 ТК РФ) для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
- молодых специалистов.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

2.2.7. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – три месяца.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

2.2.8. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (статья 72 ТК РФ).

2.2.10. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.13. Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ✓ ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- ✓ сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней.

2.2.14. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (статья 179 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе, установленное федеральными законами, категориям работников (одинокие матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые; супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях; некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие

ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату).

Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) (пункт 8.5. Областное отраслевое соглашение);
- впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет (пункт 8.5 ООС);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе).

2.2.15. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.16. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии.

2.2.17. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.19. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», (статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.20. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.21. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 6 апреля 2015г. N129-п «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области» за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 300 рублей по Новосибирской области;
- 700 рублей за пределы Новосибирской области.

2.2.22. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.23. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль, за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (Приложение 14 График сменности работников.), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов (статья 333 ТК РФ).

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

3.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

3.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

3.5. Перечень должностей работников работающих с ненормированным рабочим днем:

- руководитель организации
- завхоз

3.6. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха 42 часа (статья 110 ТК РФ).

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

3.9. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ).

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 153 ТК РФ).

3.12. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.13. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателя с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.14. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

3.15. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

3.16. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником (статья 123 ТК РФ). Приложение №9 Положение о ежегодных основных отпусках работников МБДОУ №4 «Алёнушка».

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

3.18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- педагогические – 42 или 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. N466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", в том числе работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (независимо от количества таких детей в группе) - 56 дней (воспитатель, а также принимающие непосредственное участие в работе с указанной категорией детей – музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, старший воспитатель.

- несовершеннолетние – 31 календарных дней,

- инвалиды – 30 календарных дней,

- остальные – 28 календарных дней.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 124 ТК РФ).

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, 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.

3.21. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть 14

календарных дней (статья 125 ТК РФ).

3.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия, кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.23. Неиспользованная в связи с отпуском часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ).

3.24. В не графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.25. Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.26. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (статья 117 ТК РФ):

- класс условий труда (вредный) - 3.1.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

3.27. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

3.28. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.29. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ, Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015г. №29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

3.30. По соглашению сторон перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, указанных в пункте 3.5 настоящего коллективного договора, в трудовых договорах которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- завхоз - 3 календарных дня.

3.31. Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, имеющих детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении, в том числе и инвалидов.

3.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, а при наличии ФОТ с сохранением, в размере среднего заработка на основании письменного заявления:

- для сопровождения 1 сентября учащихся 1 класса в школу – 1 календарный день;
  - рождения ребенка – 3 календарных дня;
  - бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
  - бракосочетания работника – 3 календарных дня;
  - для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
  - в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
  - похорон близких родственников – 3 календарных дня;
  - председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.
- (статья 128 ТК РФ).

3.33. Каждый педагогический работник не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, за 2 месяца до начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон трудового договора, но не более года и не позднее 1 сентября следующего года. Указанный отпуск не может быть разделен на части.

Указанный отпуск, работающим по совместительству предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа образовательной организации основного места работы.

В случае нескольких заявлений от педагогических работников указанный отпуск может быть предоставлен работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

Очередность предоставления указанного отпуска педагогическим работникам устанавливается в зависимости от стажа педагогической деятельности.

3.34. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.34.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.34.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 число текущего месяца (статья 136 ТК РФ).

4.2. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме выдается расчетный листок на руки, (письмо Роструда от 21.02.2017г. №14-1/ООГ- 1560) за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной Федеральным законодательством РФ о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад №4 «Алёнушка» (Приложение №4).

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статьей 149 ТК РФ).

4.6. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в

локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.1. – 4 %.

4.8. Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.9. Виды и размер доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №4 «Алёнушка» Карасукского района. (Приложение №4)

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).

4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

4.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе при наличии следующих оснований:

- 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.

4.14. За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категорий истёк после подачи заявления в аттестационную комиссию о подтверждении или повышении категории, сохраняется оплата труда с учётом имевшейся у данных работников квалификационной категории на период принятия решения аттестационной комиссии о присвоении им квалификационной категории.

## У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты;

№ п/п	I. Виды социальных пособий для работающих граждан, II. выплачиваемых посредством обращения к работодателю	Источник финансирования и сроки выплаты
1.	Пособие по нетрудоспособности	За первые 3к.д. за счет средств работодателя, через 10 дн. в день выплаты заработной платы, остальное из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
2.	Пособие по беременности и родам	ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
3.	Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности	ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
4.	Единовременное пособие при рождении ребенка	ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
5.	Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
6.	Оплата выходных дней по уходу за ребенком инвалидом	В день выплаты заработной платы
7.	Пособие на погребение (в случае кончины)	В день обращения

	работника или его детей).	
8.	Оплата дополнительного отпуска пострадавшему на производстве	ФСС на счет работника по истечении 7 раб. дн. после предоставления документов

5.2.4. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.2.5. Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (введена Федеральным законом от 03.10.2018 № 353-ФЗ).

Работник при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается *соглашение по охране труда* (приложение №6).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в системе образования в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

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

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда».

6.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора (пункты 4.7, 4.8.).

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), (приложение №1, приложение №2 к соглашению по охране труда).

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии с СанПиН (СанПиН 2.4.4.31172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»).

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.1.13. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию (комитет) по охране труда в соответствии с Положением о формировании и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий (комитета) по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации (статья 223 ТК РФ).

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

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

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и другие виды медицинских осмотров, обязательных психиатрические освидетельствования в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

## **VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

7. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

7.1. Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 15,0 тыс. рублей выплачивается Министерством при одновременном соблюдении следующих условий:

- выпускник Новосибирского государственного педагогического университета,
  - прибыл на работу по целевой контрактной подготовке,
  - заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- срок трудового договора не менее трех лет.

7.2. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

7.3. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- прибыл на работу в район области,
- заключил трудовой договор с организацией образования,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора не менее трех лет,

- работа в соответствии с полученной специальностью.

\*Молодой специалист – выпускник учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступивший на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

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

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

- призыв на военную службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.4.1. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества.

7.4.2. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

7.4.3. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

7.4.4. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

7.4.5. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

7.4.6. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня;

7.4.7. Содействовать в виде материального и нематериального стимулирования наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет Карасукской территориальной (местной) профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (часть 5 статьи 377 ТК РФ).

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет Карасукской

территориальной (местной) профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (статьи 30, 31 ТК РФ);

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства (при наличии), средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем

(статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 81, 373 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIХ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (статья 382 ТК РФ).

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной Карасукской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.3. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

10.4. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.5. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.6. Ежегодно проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия - отчитываться о его выполнении, на общем собрании (конференции) работников МБДОУ в третью пятницу декабря). Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ.

10.7. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.8. Коллективный договор размещается на сайте Учреждения в разделе «Информация об образовательном учреждении. Документы» и копия в профсоюзном уголке, с целью свободной доступности работников.

## Приложение №1

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

### **Правила внутреннего трудового распорядка**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада  
№ 4 «Алёнушка»  
Карасукского района Новосибирской области

Приняты на собрании  
трудоого коллектива  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
11.02. 2019г.

## **1. Общие положения**

1.1. В соответствии с Конституцией граждане Российской Федерации имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством, но не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

1.2. Принудительный труд запрещен.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №4 «Алёнушка» (далее ДОУ), регламентирующим в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ДОУ.

1.4. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников ДОУ.

1.5. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения и порядку, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами ДОУ.

1.6. Администрация ДОУ обязана в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

1.7. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются администрацией с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ДОУ (статья 372 ТК РФ).

1.8. До приема на работу работодатель знакомит соискателя работы с настоящими правилами под роспись.

1.9. Копия текста Правил внутреннего трудового распорядка размещается в ДОУ в доступном месте на стенде «Профсоюзный уголок».

## **2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников**

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в ДОУ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в ДОУ. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в ДОУ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить администрации ДОУ следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случая, когда работник поступает на работу впервые;
- документы воинского учета - военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу;
- лица, принимаемые на работу по должности, требующей специальных знаний в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку;
- справку о наличии (отсутствии судимости) и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией ДОУ.

2.5. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине администрация ДОУ по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку.

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим ДОУ, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению администрации ДОУ.

2.7. При заключении трудового договора о выполнении работы по должности, на которой предусмотрена полная материальная ответственность работника с ним заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

2.8. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.9. В целях, охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний работник ДОУ до заключения трудового договора проходит предварительный медицинский осмотр по направлению ДОУ.

Перечень лиц, которым законом установлены ограничения для работы в образовательных учреждениях, установлен в Приложении 1 к данным Правилам.

2.10. Прием на работу оформляется приказом заведующего ДОУ на основании заключенного трудового договора и заключения предварительного медицинского осмотра.

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.11. На основании приказа о приеме на работу ДОУ в пятидневный срок вносит запись о работе в трудовую книжку работника, в случае, если работа в организации является для работника основной.

2.12. При приеме на работу работника знакомят с условиями работы, разъясняют его права и обязанности, инструктируют по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности.

2.13. Трудовые книжки работников, бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в ДОУ, как документы строгой отчетности.

2.14. На каждого работника ДОУ ведется личное дело, в котором хранятся:

- ✓ Трудовой договор, дополнения и дополнительные соглашения,
- ✓ Личная карточка по форме Т-2,

- ✓ Копии приказов о приеме, переводе и увольнении;
- ✓ Заявление работника о согласии на обработку персональных данных;
- ✓ Копии документов об образовании, квалификации и (или) профессиональной подготовке;
- ✓ Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении;
- ✓ Справка о наличии (отсутствии) судимости;
- ✓ Копии наградных документов (при наличии);
- ✓ Копия страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;
- ✓ Свидетельство идентификационного налогового номера (ИНН);
- ✓ Аттестационные заключения;
- ✓ Копии документов о прохождении курсовой подготовки;
- ✓ и другие документы, предоставленные работником.

2.15. Личное дело работника хранится в ДООУ, в том числе и после увольнения, в течение 75 лет.

2.16. Администрация ДООУ не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим Трудовым Кодексом.

2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.18. В случае производственной необходимости ставящей под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия, работники ДООУ могут быть переведены (статья 72.2 ТК РФ) на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.19. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.20. При изменениях работы ДООУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм воспитания и т.п.) допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора с работником, (системы и размеров оплаты труда, режима работы). О предстоящих изменениях трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений ДООУ уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.21. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод на другую должность (профессию).

2.22. Не требует согласия работника перемещение на другое рабочее место в ДООУ, если это не влечет за собой изменения трудовой функции (должности, конкретного вида работы, особенностей условий труда). Перемещение оформляется приказом заведующего ДООУ и объявляется под подпись работника.

### **3. Порядок прекращения/расторжения трудового договора (увольнения работника)**

3.1. Прекращение трудового договора допускается только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О

прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник предупреждается 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).

3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию ДООУ в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения администрацией заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и администрацией ДООУ трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения администрацией ДООУ Трудового Кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, заведующий ДООУ обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.5. 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 Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя).

3.6. Расторжение трудового договора по инициативе администрации ДООУ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа организации в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего ДООУ.

3.7. С приказом заведующего ДООУ о прекращении трудового договора работник знакомится под подпись. По просьбе работника ему выдается надлежащим образом заверенная копия указанного приказа.

В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

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

3.9. В день увольнения с основного места работы работник знакомится под подпись в трудовой книжке о внесенной записи об увольнении, получает надлежаще оформленную трудовую книжку под подпись в Книге учета движения трудовых книжек и заверяет своей подписью ссылку об увольнении в Личной карточке Т-2.

3.10. ДОО в день увольнения производит выплату всех сумм, причитающихся работнику. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны выплачиваться не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.11. В день увольнения работнику выдается справка о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой, и текущий календарный год (по приказу 182-н).

3.12. В день увольнения работнику под подпись предоставляются сведения, о суммах начисленных страховых взносов в ПФ РФ за весь период действия трудового договора (по месяцам).

3.13. При увольнении работники: кастелянша, заведующий хозяйством и кладовщик сдают материальные ценности под подпись. Обходной лист хранится в Личном деле.

3.14. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку и справку (по приказу 182-н) работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, администрация ДОО направляет работнику уведомление о необходимости явиться за указанными документами либо дать согласие на отправку их по почте. Со дня направления указанного уведомления администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3.15. По заявлению работника ему выдается Справка о доходах физического лица по форме 2-НДФЛ и Справка о средней заработной плате для предъявления в службу занятости на пособие по безработице.

#### **4. Основные права и обязанности работников ДОО**

4.1. Работник ДОО имеет право на:

- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ✓ предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- ✓ рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- ✓ своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- ✓ отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ✓ полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- ✓ профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ✓ получение квалификационной категории при условии успешного прохождения аттестации в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";
- ✓ объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ✓ участие в управлении ДООУ в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ✓ ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- ✓ защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- ✓ разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ✓ возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- ✓ обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- ✓ полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- ✓ свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных";
- ✓ определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- ✓ доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- ✓ требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудовым кодексом РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- ✓ требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- ✓ обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.
- ✓ рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- ✓ обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";
- ✓ получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- ✓ отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- ✓ обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- ✓ обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

✓ запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

✓ обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

✓ личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

✓ внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

✓ компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

✓ своевременно и в полном объеме получать страховое обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

✓ беспрепятственно получать от работодателя справку о сумме заработка, а также информацию о начислении страховых взносов и осуществлять контроль за их перечислением в Фонд социального страхования Российской Федерации;

✓ обращаться к работодателю за консультациями по применению законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

✓ получать от работодателя расчетный листок о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период (календарный месяц), о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

✓ получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов и осуществлять контроль за их перечислением в Пенсионный фонд Российской Федерации;

✓ получать бесплатно информацию у работодателя копию сведений о себе, представленных страхователем в Пенсионный фонд Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета;

✓ уплачивать дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 2008 г. N 56-ФЗ "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений";

✓ и другие права, предусмотренные коллективным договором ДООУ.

4.2. Работник ДООУ обязан:

- ✓ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами ДОУ;
- ✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОУ, в том числе режим труда и отдыха;
- ✓ соблюдать трудовую дисциплину;
- ✓ соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- ✓ проявлять заботу о воспитанниках ДОУ, учитывать индивидуальные особенности детей и положение их семей;
- ✓ выполнять установленные нормы труда;
- ✓ эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- ✓ использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;
- ✓ грамотно и своевременно вести необходимую документацию;
- ✓ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- ✓ незамедлительно сообщать администрации о несчастных случаях и ЧС;
- ✓ проходить обязательные медицинские осмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях предусмотренных Трудового Кодекса РФ;
- ✓ проходить профилактические прививки в соответствии с постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок";
- ✓ систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;
- ✓ информировать администрацию ДОУ либо непосредственного руководителя, либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- ✓ бережно относиться к имуществу ДОУ, соблюдать чистоту, воспитывать бережное отношение к имуществу и у детей;
- ✓ представлять администрации ДОУ информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.
- ✓ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- ✓ бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- ✓ незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.3. В дополнение к условиям, изложенным в п. 4.2. Педагогический работник ДОУ обязан:

- ✓ соблюдать трудовую дисциплину;
- ✓ обеспечивать охрану жизни, физического и психического здоровья воспитанников;
- ✓ соблюдать санитарные правила;

- ✓ осуществлять подготовку группы воспитанников с младшего возраста (младшей группы) до поступления в школу;
- ✓ строго выполнять требования медицинского персонала ДООУ в отношении охраны и укрепления здоровья воспитанников.
- ✓ осуществлять партнерское взаимодействие с семьями детей по вопросам, касающимся их воспитания и обучения.
- ✓ проводить родительские собрания, заседания родительского комитета, различные консультации;
- ✓ отслеживать посещаемость группы воспитанниками, об отсутствующих сообщать медработнику;
- ✓ планировать учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию ДООУ в курсе своих планов; вести дневник наблюдений за воспитанниками во время занятий, до и после; соблюдать правила и режим ведения документации;
- ✓ осуществлять подготовку к занятиям, изготовление пособий, подготовку игр, использование на занятиях новых технологий и технического оснащения;
- ✓ принимать участие в работе педагогического совета ДООУ, участвовать в других мероприятиях, закрепленных в планах работы ДООУ;
- ✓ проводить работу по подготовке выставок, стендов, детских праздников, по праздничному оформлению помещения ДООУ;
- ✓ организовывать летний отдых воспитанников в ДООУ с проведением оздоровительных мероприятий в соответствии с установленными правилами;
- ✓ координировать работу помощника воспитателя, а также в рамках образовательного процесса других работников;
- ✓ уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать особенности его характера, помогать ему в становлении и развитии личности.
- ✓ защищать права и интересы воспитанников перед администрацией ДООУ и другими инстанциями.
- ✓ проходить повышение квалификации не в объеме менее 72 часов в течение 3 лет.

## **5 . Основные права и обязанности работодателя, в лице заведующего ДООУ**

### 5.1. Заведующий ДООУ имеет право:

- управлять персоналом в пределах полномочий, установленных Уставом ДООУ;
- подбирать работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- заключать другие внешние договоры;
- создавать объединения совместно с заведующими других дошкольных учреждений в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать к дисциплинарной ответственности работников ДООУ;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДООУ и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- открывать и закрывать счета в банках;
- присутствовать в группах на занятиях, проводимых с воспитанниками;
- принимать локальные нормативные акты.

### 5.2. Заведующий обязан:

- создавать необходимые условия для работников и воспитанников, принимать необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников;

- соблюдать Трудовой Кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие установленным требованиям;
- вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- своевременно предоставлять отпуска работникам ДООУ в соответствии с утвержденным на год графиком;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности;
- контролировать выполнение программы воспитания, реализацию педагогических экспериментов;
- создавать в коллективе здоровый морально-психологический климат и благоприятные условия труда;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников учреждения и детей;
- решать в пределах предоставленных прав вопросы приема на работу, увольнения и поощрения отличившихся работников, а также наложения дисциплинарных взысканий на нарушителей трудовой и производственной дисциплины;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **6. Режим работы**

6.1. Рабочее время работников ДООУ определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также расписанием занятий, должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

6.2. В ДООУ устанавливается:

5-ти дневная рабочая неделя, выходные дни – суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочей недели:

36-часовая рабочая неделя для педагогического персонала: воспитатель, старший воспитатель.

20-часовая рабочая неделя для учителя-логопеда.

25-часовая рабочая неделя для музыкального руководителя.

30-часовая рабочая неделя для инструктора по физической культуре, педагога-психолога.

40-часовая рабочая неделя у остальных.

Педагогическому работнику (воспитателю) устанавливаются следующие особенности режима работы (приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536):

36-часовая рабочая неделя:

Первая смена: с 7ч.00мин. до 15ч.00мин.

Вторая смена: с 11ч.00мин. до 19ч.00мин.

Перерыв для отдыха и питания: 13.00-13.48

➤ 5-дневная рабочая неделя:

Рабочие дни - с понедельника по пятницу

Выходные дни – суббота и воскресенье

➤ продолжительность смены:

у инструктора по физической культуре - 6 часов,

у учителя-логопеда - 4 часа

у музыкального руководителя – 5 часов,

у педагога-психолога – 6 часов,

у остальных – 8 часов,

➤ время начала смены и окончания смены и перерыва устанавливается в трудовом договоре для работников ДОУ работающих на должностях:

✓ *Заведующий ДОУ;*

✓ *повар;*

✓ *кухонный работник;*

✓ *кладовщик;*

✓ *кастелянша;*

✓ *заведующая хозяйством;*

✓ *калькулятор;*

✓ *дворник;*

✓ *уборщик служебных помещений;*

✓ *рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;*

✓ *машинист по стирке и ремонту белья;*

✓ *помощник воспитателя;*

✓ *младший воспитатель;*

✓ *делопроизводитель.*

➤ Для педагогических и иных работников ДОУ, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (воспитателей):

перерывы в работе не предусмотрены, прием пищи осуществляется в рабочее время одновременно вместе с воспитанниками (или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении) (пункт 1.5 приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536):

➤ Для педагогических и иных работников ДОУ:

предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается

➤ помощник воспитателя, младший воспитатель – с 13.00 до 15.00

➤ дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, делопроизводитель, кладовщик, машинист по стирке белья, калькулятор, заведующая хозяйством, уборщица служебных помещений, кухонный рабочий – 12.00 до 13.00

➤ Для работников ДОУ, работающих по графику *сменности на должностях:*

✓ *сторож*

➤ продолжительность смены: 12 часов,

➤ время начала смены - 18 час 00 мин и окончания смены - 6 час 00 мин,

➤ перерывы в работе не предусмотрены, прием пищи осуществляется в рабочее время,

➤ чередование смен: 12 через 12

6.3. Работникам по должностям, указанным в приложении №6 к данным правилам

внутреннего трудового распорядка, устанавливается ненормированный рабочий день.

6.4. Учет рабочего времени работников организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

В случае болезни работника последний своевременно информирует администрацию и представляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.5. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в соответствии с требованиями Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6.8. Привлечение отдельных работников ДОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ по приказу (письменному) заведующего ДОУ.

6.9. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется предоставлением другого дня отдыха (по желанию работника).

6.10. В каникулярное (летнее) время работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.11. В рабочее время педагогическим работникам ДОУ запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации ДОУ;
- курить на территории и в помещениях ДОУ.

## **7. Время отдыха**

7.1. В ДОУ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

педагогическим работникам – 42 или 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466"О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", в том числе работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (независимо от количества таких детей в группе) - 56 дней (воспитатель, а также принимающие непосредственное участие в работе с указанной категорией детей – музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед;

остальным работникам - 28 календарных дней.

7.2. За работу с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск работающим на должностях указанных в Приложении №6.

Работник работает в условиях ненормированного рабочего дня и ему предоставляется дополнительный отпуск в случае наличия данного условия в трудовом договоре с работником.

7.3. Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

7.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодным графиком отпусков ДООУ с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

7.5. В случаях, установленных действующим Трудовым Кодексом РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен, перенесен на другой срок, разделен на части.

По соглашению сторон трудового договора отпуск переносится в течение текущего года на другой срок.

7.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

7.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть меньше 42 часов.

## **8. Заработная плата**

8.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются администрацией ДООУ в соответствии с Областным отраслевым Соглашением, соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Постановление Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области".

8.3. Заработная плата выплачивается работнику в валюте РФ – рубли и копейки.

8.4. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период (календарный месяц), о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.5. Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на картсчет работника в ОАО Банк Левобережный, ПАО Сбербанк России два раза в месяц: 15 и 30 числа текущего месяца.

8.6. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

8.8. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком временной нетрудоспособности выплачиваемые работникам за счет средств ФСС назначаются на основании соответствующего заявления и необходимых документов, которые в течение 5 календарных дней со дня обращения застрахованного лица передаются в территориальное отделение ФСС.

Первые три дня временной нетрудоспособности выплачиваются за счет средств работодателя - ДООУ. Данное пособие, назначается в течение 10 календарных дней со дня

обращения застрахованного лица за его получением и выплачивается в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

## **9. Меры поощрения за труд**

9.1. За добросовестное, высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, достижения в воспитании детей ДОУ, продолжительную и образцовую работу и иные успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление Благодарности;
- стимулирование в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ №4 «Алёнушка»;
- награждение Почетной грамотой.

9.2. Поощрения объявляются приказом по учреждению, доводятся до сведения коллектива.

9.3. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к награждению, присвоению почетных званий.

## **10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

10.1. Работники обязаны соблюдать условия, изложенные в Правилах внутреннего трудового распорядка, выполнять распоряжения администрации ДОУ, связанные с трудовой деятельностью, а также исполнять приказы руководителя ДОУ.

10.2. Все работники ДОУ обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, толерантность, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

10.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации ДОУ, технических правил и т. п.), работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (по соответствующим основаниям).

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

10.4. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, уставом ДОУ или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

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

10.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт администрацией ДОУ, который подписывается не менее, чем двумя работниками - свидетелями такого отказа.

10.7. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.8. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если

невыполнение им должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания администрация ДОУ обязана всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

10.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

10.10. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- описание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также могут излагаться объяснения работника.

10.11. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

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

## **11. Ответственность сторон**

11.1. Лица, виновные в несоблюдении требований изложенных в Правилах внутреннего трудового распорядка, привлекаются к дисциплинарной ответственности.

11.2. Лица, виновные в несоблюдении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ №4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шлудько О.А.  
11 февраля 2019г.

**Должности работников МБДОУ № 4 «Алёнушка».**

Руководитель (заведующая)  
Заведующий хозяйством  
Старший воспитатель  
Учитель-логопед  
Инструктор по физической культуре  
Педагог-психолог  
Музыкальный руководитель  
Воспитатель  
Младший воспитатель  
Помощник воспитателя  
Делопроизводитель  
Калькулятор  
Повар  
Кухонный рабочий  
Кладовщик  
Сторож  
Дворник  
Рабочий по комплексному обслуживанию здания  
Машинист по стирке и ремонту спецодежды  
Кастелянша  
Уборщик служебных помещений

### Приложение №3

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ №4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

### Положение о Совете

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №4 «Алёнушка»  
Карасукского района Новосибирской области

Принято на собрании  
трудоого коллектива  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
11.02.2019 года

## **I. Общие положения**

1. Совет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области (далее-Совет) является коллегиальным органом самоуправления, осуществляющим в соответствии с уставом МБДОУ решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции дошкольного образовательного учреждения.

1.1. Совет осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, Уставом дошкольного образовательного учреждения, а также регламентом Совета, иными локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Деятельность членов Совета основывается на принципах добровольности участия в его работе, коллегиальности принятия решений, гласности.

1.3. Уставом МБДОУ № 4 «Алёнушка» дошкольного образовательного учреждения предусматривается:

- а) численность и порядок формирования и деятельности Совета;
- б) компетенция Совета;

1.4. Члены Совета не получают вознаграждения за работу в Совете.

## **II. Структура Совета, порядок его формирования**

2.2. Совет состоит из избираемых членов, представляющих:

- а) родителей (законных представителей) воспитанников;
- б) работников дошкольного образовательного учреждения;
- в) первичную профсоюзную организацию;
- г) представителей общественности.

В состав Совета также входит руководитель дошкольного образовательного учреждения. На заседаниях Совета Учреждения также вправе присутствовать работники учреждения с правом совещательного голоса.

2.3. Общая численность Совета определяется Уставом дошкольного образовательного учреждения.

Общее количество членов Совета составляет 5 человек.

- члены Совета работают на общественных началах;
- Совет проводит заседания по мере необходимости, но не реже 1 раза в три месяца;
- на заседании Совета ведётся протокол.

Совет возглавляет председатель, который избирается членами Совета из их числа простым большинством голосов. Заведующий МБДОУ не может быть избран председателем Совета.

2.4. Члены Совета из числа родителей (законных представителей) воспитанников избираются на родительской конференции (в детских садах с 6 групп и более, в 1-3 групповых на общем родительском собрании).

2.5. Представитель от общественности выдвигается на собрании трудового коллектива.

2.6. Представители от профсоюзов выдвигаются на заседании профсоюзного комитета.

2.7. В организации выборов членов Совета из числа родителей посредством родительской конференции применяются следующие правила:

- Делегаты конференции избираются на групповых родительских собраниях по одному от каждой группы. Решение собрания об избрании делегата на конференцию принимаются большинством голосов родителей (законных представителей), присутствующих на собрании, и оформляется протоколом, подписываемым всеми участниками собрания.

- Конференция признается правомочной, если в её работе принимают участие не менее двух третей избранных делегатов. Конференция избирает из своего состава председателя, секретаря и при необходимости счетную комиссию.

- Члены Совета избираются из числа делегатов, присутствующих на конференции. Предложения по кандидатурам членов Совета могут быть внесены делегатами конференции, руководителем дошкольного образовательного учреждения.

- Решения конференции принимаются голосованием большинством голосов присутствующих делегатов и оформляются протоколом, подписываемым председателем и секретарем конференции. В случае избрания счетной комиссии к протоколу конференции прилагается протокол счетной комиссии.

2.8. Члены Совета из числа работников дошкольного образовательного учреждения избираются на общем собрании работников данного учреждения.

### **III. Полномочия Совета:**

- участвует в разработке и согласовании Устава и локальных актов МБДОУ,
- участвует в оценке качества и результативности труда работников МБДОУ, распределении выплат стимулирующего характера работникам и согласовывает их распределение в порядке, устанавливаемом локальными актами МБДОУ.

### **IV. Совет выполняет следующие функции:**

4.1. Согласовывает, по представлению руководителя дошкольного образовательного учреждения:

- смету расходования средств, полученных дошкольным образовательным учреждением от уставной приносящей доходы деятельности и из иных внебюджетных источников;
- введение новых методик образовательного процесса и образовательных технологий;

4.2. Вносит заведующему МБДОУ предложения в части:

а) материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений МБДОУ (в пределах выделяемых ресурсов);

б) создания в дошкольном учреждении необходимых условий для организации питания, медицинского обслуживания воспитанников;

в) мероприятий по охране и укреплению здоровья воспитанников.

4.3. Согласовывает Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части оплаты труда работников МБДОУ с последующей передачей их на утверждение заведующей.

4.4. Для осуществления своих функций Совет вправе:

- приглашать на заседания любых работников МБДОУ для получения разъяснений, консультаций, заслушивания отчетов по вопросам, входящим в компетенцию Совета.

- запрашивать и получать у заведующего МБДОУ и (или) Учредителя информацию, необходимую для осуществления функции Совета, в том числе в порядке контроля за реализацией решений Совета. Регулярно информирует участников образовательного процесса о своей деятельности и принимаемых решениях.

4.5. Заслушивает отчёт заведующего МБДОУ по итогам финансового и учебного года.

4.6. Рассматривает иные вопросы, отнесенные к компетенции Совета уставом дошкольного образовательного учреждения.

4.7. Совет имеет право рассматривать предложения по изменениям и (или) дополнениям в Устав дошкольного образовательного учреждения (с последующим внесением данных изменений и дополнений на утверждение учредителя).

## **V. Организация деятельности Совета**

5.1. Основные положения, касающиеся порядка и условий деятельности Совета, определяются Уставом дошкольного образовательного учреждения. Вопросы порядка работы Совета, не регулируемые Уставом, определяются регламентом Совета, принимаемым им самостоятельно.

5.2. Организационной формой работы Совета являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

5.3. Заседания Совета созываются председателем Совета, а в его отсутствие - заместителем председателя. Правом созыва заседания Совета обладает также руководитель дошкольного образовательного учреждения и представитель учредителя в составе Совета.

5.4. На заседании Совета (в порядке, установленном Уставом дошкольного образовательного учреждения и регламентом Совета) может быть решен любой вопрос, отнесенный к компетенции Совета.

5.5. Первое заседание Совета созывается руководителем дошкольного образовательного учреждения не позднее чем через месяц после его формирования. На первом заседании Совета, в частности, избираются председатель и секретарь Совета, при необходимости заместитель председателя Совета. Председателем Совета не может избираться руководитель дошкольного образовательного учреждения.

5.6. Планирование работы Совета осуществляется в порядке, определенном регламентом Совета. Регламент Совета должен быть принят не позднее, чем на втором его заседании.

5.7. Заседание Совета правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 от числа членов Совета. Заседание Совета ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

## **VI. Обязанности и ответственность Совета и его членов**

6.1. Совет несет ответственность за своевременное принятие и выполнение решений, входящих в его компетенцию.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения вправе самостоятельно принимать решение по вопросу, входящему в компетенцию Совета, в случае отсутствия необходимого решения Совета по данному вопросу в установленные сроки.

6.2. Учредитель вправе распустить Совет, если Совет не проводит свои заседания в течение полугода, не выполняет свои функции или принимает решения, противоречащие действующему законодательству Российской Федерации, Уставу и иным локальным нормативным правовым актам дошкольного образовательного учреждения. В этом случае происходит либо новое формирование Совета по установленной процедуре, либо учредитель принимает решение о нецелесообразности формирования в данном учреждении управляющего совета на определенный срок.

6.3. Члены Совета, в случае принятия решений, влекущих нарушения законодательства Российской Федерации, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Решения Совета, противоречащие положениям Устава дошкольного образовательного учреждения, положениям договора дошкольного образовательного учреждения и учредителя, не действительны с момента их принятия и не подлежат исполнению руководителем дошкольного образовательного учреждения, его работниками и иными участниками образовательного процесса. По факту принятия вышеуказанных решений Совета учредитель вправе принять решение об отмене такого решения Совета, либо внести через своего представителя в Совет представление о пересмотре такого решения.

6.5. В случае возникновения конфликта между Советом и заведующей дошкольным образовательным учреждением (несогласия заведующей с решением Совета или несогласия Совета с решением (приказом заведующей), который не может быть урегулирован путем переговоров, решение по конфликтному вопросу принимает учредитель.

6.6. Члены Совета обязаны посещать его заседания. Член Совета, систематически (более двух раз подряд) не посещающий заседания без уважительных причин, может быть выведен из его состава по решению Совета.

6.7. После вывода (выхода) из состава Совета его члена Совет принимает меры для замещения выбывшего члена (посредством довыборов).

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

**Положение о системе оплаты труда работников**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада  
№4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области

Принято на собрании  
коллектива  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
Карасукского района  
Новосибирской области  
11.02.2019года

## **I. Общие положения**

Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018г. №272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 №341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области», (с изменениями и дополнениями) в целях наиболее полного учёта отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работников».

Соглашение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.1. Формирование фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

- количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;

- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и в муниципальных общеобразовательных организациях;

- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и доводится до руководителя Учреждения.

1.3. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда(оклад, виды и размер компенсационных выплат):

- на учебный год - до 1 сентября;
- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

В расчёт среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя.

1.4. Конкретные условия оплаты труда работника определяется в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

1.5. Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Зарботная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Федеральным законом от 19.06.2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда с учётом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения».

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять мене 60%. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определённых уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно.

1.7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение место работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167 ТК РФ). При работе в выходной или не рабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется не менее чем в двойном размере среднего заработка (статья 153 ТК РФ).

1.8. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счёт всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного
--------------------------------------	---	--

	платы работников, раз	бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, главного бухгалтера и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта».

1.11. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности Учреждения с учётом особенностей и видов деятельности Учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
До 25	0
25-100	1
101-200	До 2
до201-300	До3
301-1000	До 4
1000 и более	До 5

В образовательном Учреждении со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3-х штатных единиц.

1.12. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИО) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается

компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется средняя заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, предоставляемых им на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Новосибирской области.

## II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждений

### 2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждений:

#### 2.2.1. Размеры должностных окладов руководителей:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
1	<b>Руководитель (директор) Учреждения</b> – высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом", Учреждения повышения квалификации и переподготовки работников образования и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях - не менее 5 лет	
	I группа по оплате труда руководителей	15627,85
	II группа по оплате труда руководителей	12230,49
	III группа по оплате труда руководителей	11324,53
	IV группа по оплате труда руководителей	10569,56

2.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.2.3. Размеры должностных окладов педагогических работников по профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
2	<b>Инструктор по физической культуре</b>	
	высшая квалификационная категория;	9189,81
	I квалификационная категория;	8510,35

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория;	7891,28
	высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет; или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет; или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы.	5233,79
3	<b>Музыкальный руководитель</b>	
	высшая квалификационная категория;	9189,81
	I квалификационная категория;	8510,35
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой	7891,28

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 10 лет или II квалификационная категория;	
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 5 до 10 лет или средне профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 2 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 5 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	5475,38
4	<b>Воспитатель</b>	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет	8510,35
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по	7891,28

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет	
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	6577,64
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	5475,38
5	<b>Старший воспитатель</b>	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет	8510,35
	- высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 5 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 3 до 5 лет	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет	6577,64
<b>6</b>	<b>Учитель-логопед</b>	
	высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях);	9869,30
	I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях);	9189,81
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях);	8510,35
	высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж педагогической работы либо стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации более 10 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж педагогической работы либо стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации от 5 до 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.	5988,76
<b>7</b>	<b>Педагог-психолог</b>	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	высшее профессиональное образование или среднее	7891,28

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога – психолога (психолога) свыше 10 лет.	
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога – психолога (психолога) от 5 до 10 лет	7196,71
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога – психолога (психолога) от 2 до 5 лет	6577,64
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления к стажу работы	5988,76

**2.2.4.** Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень	
1	<b>Помощник воспитателя</b>	3774,84
	среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.	
2	<b>Младший воспитатель</b>	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	4650,60

**2.3.** Размеры должностных окладов по общепрофессиональным должностям служащих, окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих установлены в приказе департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 № 55 (ред. от 10.09.2013года)

"Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах".

<b>Делопроизводитель</b>	
начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы.	3774,04
<b>Калькулятор</b>	
среднее профессиональное образование в области организации труда без предъявления требований к стажу работы	4892,20
<b>Уборщик служебных помещений</b>	
1 разряда - уборка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон. Влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, мест перед загрузочными клапанами мусоропровода, удаление пыли с потолка, влажная протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц. Подметание и мытье площадки перед входом в подъезд. Мытье пола, влажная уборка стен, дверей, потолков, плафонов кабины лифта. Сбор и перемещение мусора в установленное место. Чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования. Получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала;	3472,86
<b>Кастелянша:</b>	
2 разряда - получение, проверка и выдача спецодежды, спецобуви, санитарной одежды, белья, съемного инвентаря (чехлы, портьеры и т.п.) и предохранительных приспособлений. Ведение учета и контроль за правильным использованием спецодежды, белья и т.д. Оформление установленной документации.	3608,75
<b>Кухонный рабочий:</b>	
доставка полуфабрикатов и сырья в производственные цехи. Открывание бочек, ящиков, мешков с продуктами, вскрытие стеклянных и жестяных консервных банок с обеспечением сохранности в них продукции. Выгрузка продукции из тары. Внутрицеховая транспортировка сырья, полуфабрикатов, продуктов, посуды, инвентаря, тары. Заполнение котлов водой. Доставка готовой продукции к раздаче или в экспедицию. Загрузка функциональной тары продукцией для внешней сети, погрузка её на транспорт. Включение электрических, газовых котлов, плит, шкафов, кипятильников. Установка подносов на транспортер при комплектации обедов. Установка на подносы столовых приборов, хлеба, тарелок с холодными закусками, стаканов с напитками, закрытие тарелок, кастрюль крышками. Сбор пищевых отходов.	3608,75
<b>Машинист по стирке белья</b>	

стирка спецодежды, полотенец, штор в стиральных машинах и застирывание вручную. Сушка в сушильных барабанах (камерах) или естественных условиях, глажение на прессах или вручную. Мелкий ремонт спецодежды вручную и на швейной машине, нашивка меток. Приготовление моющих и дезинфицирующих растворов. Прием, сортировка и выдача спецодежды. Оформление установленной документации.	3608,75
<b>Повар</b>	
2 разряда - выполнение вспомогательных работ при изготовлении блюд и кулинарных изделий. Очистка, доочистка картофеля, плодов, овощей, фруктов, ягод до или после их мойки с помощью ножей и других приспособлений. Переборка зелени, плодов, овощей, ягод, картофеля. Удаление дефектных экземпляров и посторонних примесей. Мойка овощей, промывка их после очистки, доочистки. Нарезка хлеба, картофеля, овощей, зелени. Размораживание рыбы, мяса, птицы. Потрошение рыбы, птицы, дичи. Разделка сельди, кильки. Обработка субпродуктов;	3608,75
3 разряда - приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих простой кулинарной обработки. Варка картофеля и других овощей, каш, бобовых, макаронных изделий, яиц. Жарка картофеля, овощей, изделий из котлетной массы (овощной, рыбной, мясной), блинов, оладий, блинчиков. Запекание овощных и крупяных изделий. Процеживание, протираание, замешивание, измельчение, формовка, фарширование, начинка изделий. Приготовление бутербродов, блюд из полуфабрикатов, консервов и концентратов. Порционирование (комплектация), раздача блюд массового спроса;	3774,04
4 разряда - приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих кулинарной обработки средней сложности: салатов из свежих, вареных и припущенных овощей, с мясом, рыбой; винегретов; рыбы под маринадом; студня; сельди натуральной и с гарниром. Варка бульонов, супов. Приготовление вторых блюд из овощей, рыбы и морепродуктов, мяса и мясных продуктов, сельскохозяйственной птицы и кролика в вареном, тушеном, жареном, запеченном виде; соусов, различных видов пассеровок; горячих и холодных напитков; сладких блюд, мучных изделий: вареников, пельменей, расстегаев, кулебяк, пирожков, лапши домашней, ватрушек и др.;	3971,37
5 разряда - приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих сложной кулинарной обработки: рыбы заливной, заливного из мясных продуктов, ассорти рыбного, мясного и др.; супов на прозрачных бульонах из рыбы, мяса, сельскохозяйственной птицы, пернатой дичи; диетических супов на бульонах, овощных и фруктовых отварах; рассольников; блюд из отварной, припущенной или тушеной рыбы с соусами, из тушеного, жареного мяса натурального с гарнирами, сельскохозяйственной птицы, фаршированной яблоками или картофелем, и др. Приготовление паровых омлетов натуральных и фаршированных, яичных каш, соусов и заправок, изделий из песочного, слоеного теста: волованов, крутонов, тарталеток. Составление меню, заявок на полуфабрикаты и продукты, товарных отчетов;	4409,03
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:</b>	

<p>2 разряда – уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий (дворов, тротуаров, сточных каналов, урн, помещений общего пользования, кабин лифтов, подвалов, чердаков и т.д.). Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов, водостоков и т.д. Устранение повреждений и неисправностей по заявкам.</p>	<p>3608,75</p>
<p><b>Сторож:</b></p>	
<p>- проверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения) совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем. При выявлении неисправностей (взломанные двери, окна, замки, отсутствие пломб и печатей и др.), не позволяющих принять объект под охрану, докладывает об этом лицу, которому он подчинен, представителю администрации и дежурному по отделению милиции и осуществляет охрану следов преступления до прибытия представителей милиции. При возникновении пожара на объекте поднимает тревогу, извещает пожарную команду и дежурного по отделению милиции, принимает меры по ликвидации пожара. Дежурство в проходной предприятия, учреждения, организации; пропуск работников, посетителей, автотранспорта на территорию предприятия, учреждения, организации и обратно по предъявлении ими соответствующих документов. Сверка сопроводительных документов с фактическим наличием груза; открывание и закрывание ворот. Прием и сдача дежурства, с соответствующей записью в журнале. Содержание помещения проходной в надлежащем санитарном состоянии</p>	<p>3472,86</p>
<p><b>Дворник</b></p>	
<p>1 разряда – уборка территории, участков прилегающих к ДО. Своевременная очистка от снега и льда тротуаров. Дорожек. Посыпка их песком. Рытье и прочистка канавок и лотков для стока воды. Очистка от снега и льда пожарных колодцев для свободного доступа к ним. Поливка мостовых, тротуаров, зеленых насаждений, клумб и газонов. Периодическая промывка и дезинфекция уличных урн, очистка их от мусора. Наблюдение за санитарным состоянием обслуживаемой территории</p>	<p>3472,86</p>
<p><b>Кладовщик</b></p>	
<p>Приём на склад, взвешивание, хранение и выдача со склада различных материальных ценностей. Проверка соответствия принимаемых ценностей сопроводительным документам. Перемещение материальных ценностей к местам хранения с раскладкой (сортировкой) их по видам, качеству, назначению и другим признакам. Организация хранения материалов и продукции с целью предотвращения их от порчи и потерь. Обеспечение сохранности материальных ценностей.</p>	<p>3472,86</p>

### **III. Заключительные положения**

На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

**Приложение №1**  
к Положению об оплате труда

**Положение**  
о Комиссии по распределению стимулирующих выплат,  
оказанию материальной помощи работникам  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области

Принято  
на общем собрании  
работников  
Протокол № \_\_  
от 11.02.2019г.

## **I. Основные положения**

Настоящее положение определяет структуру, функции и состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту – Комиссия) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области (далее по тексту – учреждение).

Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества работы работников учреждения. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению.

## **II. Состав и организация работы комиссии**

В состав комиссии включаются руководитель, представитель первичной профсоюзной организации учреждения, представители трудового коллектива, избранные на общем собрании работников учреждения.

Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря.

Деятельность комиссии организуется ее председателем.

Заседание комиссии считается правомочным при участии на заседании не менее двух третей членов комиссии.

Решение на заседании комиссии принимается большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу работника.

Заседание комиссии проводятся ежемесячно.

## **III. Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии**

Председатель комиссии:

- руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии;
- распределяет обязанности между членами комиссии.

Секретарь комиссии:

- оформляет протоколы заседаний комиссии с подписями членов комиссии;
- делает выписки из протоколов.

Члены комиссии:

- рассматривают материалы по анализу деятельности работников учреждения;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки;
- запрашивают дополнительную информацию о деятельности претендента в пределах своей компетентности;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- осуществляют анализ результатов мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения только в части соблюдения установленных критериев.

На основании всех материалов комиссия утверждает на своем заседании итоговые баллы для назначения стимулирующих выплат.

Претендент на получение стимулирующей части, вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки не позднее трех дней с момента подачи заявления. В случае установления в ходе проверки, факта нарушения процедур

мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Работник, подавший данное заявление, имеет право присутствовать на заседании комиссии при рассмотрении материалов проверки и вынесении решения.

Оформляется протокол о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем, секретарем, членами комиссии.

Утверждается порядок ознакомления с приказом об установлении стимулирующих выплат:

- приказ вывешивается на стенде в методическом кабинете;
- в приказе указываются количество баллов, начисленных комиссией сотруднику, стоимость 1 балла.

**Положение**

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом мнения Совета  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
Карасукского района Новосибирской области

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок рассмотрения Советом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области, обеспечивающим демократический, общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников дошкольных образовательных учреждений.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников дошкольных образовательных учреждений в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления наградений - повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивацию на достижение высоких результатов.

## **2. Стимулирующие выплаты и система их распределения.**

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются по итогам каждого месяца, по результатам труда каждого работника ДООУ.

2.2. Результаты труда работников оцениваются в соответствии с критериями, предусмотренными настоящим Положением о стимулирующих выплатах.

Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются, профсоюзным комитетом совместно с администрацией принимают решение о стимулирующих выплатах, на основании предоставленной информации от заместителя заведующей по хозяйственной части, старшего воспитателя и заведующей.

На основании данных результатов труда профком и администрация высчитывают количество набранных критериев каждым работником в отдельности и общее количество набранных критериев. Определенную сумму, выделенную за каждый месяц, делим на сумму баллов, получаем стоимость одного балла. Затем стоимость балла умножаем на сумму его баллов.

Данная информация передаётся на рассмотрение и утверждение Совета ДООУ. Совет ДООУ принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета ДООУ. Решение Советом утверждается и оформляется протоколом. На основании протокола Совета ДООУ, заведующая издает приказ о стимулировании работников ДООУ.

2.3. Стимулирующие выплаты педагогам

1- категория до 20 баллов

2 – категория до 17 баллов

без категории до 12 баллов за качественное выполнение, высокую результативность (критерии приложение)

обслуживающему персоналу до 12 баллов – за дополнительную работу не входящую в круг основных обязанностей.

Описание вычетов баллов:

1. Определить количество баллов по критериям в зависимости от проделанной работы за месяц.

2. Определенную сумму, выделенную за каждый месяц, делим на сумму баллов.

3. Получаем стоимость одного балла.
4. Конкретно по каждому сотруднику, считаем сумму стимулирующей надбавки.
5. Стоимость балла умножаем на сумму его баллов.

2.4. Система стимулирующих выплат председателю профсоюзного комитета включает поощрительные выплаты по результатам труда.

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности председателя профсоюзного комитета:

- за качественное выполнение обязанностей председателя ПК – 3б.
- за организацию профсоюзной деятельности в коллективе ДОУ – 5б.
- за систематическое посещение семинаров, совещаний, лекций для председателей ПК – 5б.
- за систематическое посещение ветеранов – 3б.
- за тактичность по отношению к коллективу – 5б.
- за работу с локальными нормативными актами в интересах коллектива – 3б.

*Ответственному за охрану труда 10% к окладу*

- за качественный анализ условий безопасной работы инженерных систем, технических средств, используемого оборудования и инвентаря;
- за безопасные условия работы инженерных систем, технических средств, оборудования и механизмов;
- за качественную организацию разработки необходимой документации по охране труда и технике безопасности.
- за качественную организацию: разработку необходимой документации по охране труда, технике безопасности, безопасной эксплуатации инженерных систем;
- за организацию деятельности сотрудников ДОУ и представителей сторонних организаций при проведении мероприятий по охране труда, технике безопасности, эксплуатации и ремонту инженерных систем;

*Ответственному за пожарную безопасность 10% к окладу*

- за качественные знания действующие в дошкольных учреждениях приказы, правила, инструкции, положения по вопросам пожарной безопасности; законодательные и нормативные технические документы, методические материалы по вопросам пожарной безопасности;
- за качественные приказы о порядке обеспечения пожарной безопасности на территории, в зданиях, сооружениях и помещениях детского сада, о назначении лиц, ответственных за пожарную безопасность в отдельных помещениях;
- за качественное обеспечение выполнения требований государственного пожарного надзора, касающихся его деятельности, и соблюдение действующих норм по обеспечению пожарной безопасности в ДОУ.

*Уполномоченному по охране труда 5% к окладу*

- за ежедневное осуществление контроля с целью своевременного устранения причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников.
- за расследование на производстве несчастных случаев.
- за участие в разработке мероприятий по улучшению условий труда, по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

№ П/П	Перечень оснований для установления стимулирующих доплат	Размеры доплат % от оклада
1.	За отраслевые награды	20% постоянно
2.	За долголетний и добросовестный труд и в связи с юбилеем 50-55 женщины, 60 мужчины	1000 рублей

**Критерии оценки качества работы сотрудников**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области

Перечень критериев оценки результативности труда работников  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности  
старшего воспитателя (20 баллов)**

1. Знание законодательных и нормативных документов, Приказов и инструкций Министерства образования Российской Федерации, региональных и муниципальных органов образования. 26.
2. Анализ педагогической деятельности дошкольного учреждения. 26.
3. Контроль за соблюдением санитарно – гигиенического режима детского сада (выполнение «Новых санитарных правил»). 16.
4. Контроль за ходом и результатами воспитательно-образовательной работы с детьми во всех группах дошкольного учреждения. 36.
5. Координация работы педагогического коллектива по выполнению главных задач воспитания и обучения детей. 16.
6. Организация и содержание работы с родителями по воспитанию детей и ознакомлению с воспитательно – образовательной деятельностью дошкольного учреждения. 16.
7. Организация и содержание деятельности педагогического коллектива в дошкольном учреждении. 16.
8. Организация работы методического кабинета; подбор и систематизация учебно–методических пособий, игр, игрушек, дидактических материалов, детской художественной литературы; наличие картотеки, материалов и пособий. 36.
9. Формы и методы изучения, обобщения и представления передового опыта воспитательно-образовательной работы в дошкольном учреждении; распространение опыта работы данного учреждения и начальной школы. 16.
10. Исполнительская дисциплина и качество ведения обязательной педагогической документации. 16.
12. Участие в благоустройстве детского сада. 16.
13. Активное участие в работе Совета педагогов МБДОУ 16.
14. Методическая активность педагогического коллектива учреждения, распространение передового педагогического опыта. 16.

**Критерии оценки эффективности и результативности  
деятельности педагогов (20 баллов)**

- |   |        |
|---|--------|
| 1. Организация работы по охране здоровья и жизни дошкольников   | - 3 б. |
| 2. Освоение новых форм и методов работы с родителями  | - 3 б. |
| 3. Качественная работа с родителями по оплате за содержание ребёнка в ДОУ   | - 1 б. |
| 4. Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ   | - 5 б. |
| 5. Уровень социальной активности: участие в мероприятиях ДОУ, района, города  | - 5 б. |
| 6. Отсутствие детского травматизма  | - 2б.  |
| 7. Повышение профессионального уровня педагога (курсы повышения квалификации)   | - 3 б. |
| 8. Активное участие в благоустройстве территории детского сада  | - 5 б. |
| 9. Наличие качественной документации в соответствии с нормативными требованиями   | - 2б.  |
| 10. Обобщение, презентация педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя   | - 2б.  |
| 11. За качественную эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на участках детского сада: изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала | - 3 б. |
| 12. Динамика результатов коррекционной работы.  | - 3б.  |
| 13. Профилактическая работа с воспитанниками по закаливанию.  | - 1 б. |
| 14. Работу не входящую в круг основных обязанностей.  | - 2 б. |

**Приложение №5**

Согласовано:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.

Протокол № \_\_\_\_  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.

11 февраля 2019г.

**Положение**

о распределении компенсационных выплат работникам муниципального бюджетного  
дошкольного учреждения детского сада № 4 «Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области

### Перечень и размеры компенсационных выплат.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения.

2. Доплату за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы.

3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, расширение функционала и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплату за работу в выходные дни и не рабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии и Трудовым кодексом РФ.

5. Размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, настоящим Отраслевым Соглашением.

6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными законами и иными нормативными актами.(согласно СОУТ и АРМ)

№ П/П	Перечень оснований для установления доплат	Размеры доплат % от оклада
1.	За высшую категорию	1,16% постоянно
2.	За первую категорию	1,08% постоянно
2.	Председателю профкома за работу по заключению коллективного договора, контролю за ним, организацию и проведение культмассовой работы.	10 % постоянно
3.	Выполнение обязанностей ответственного по ОТ	10% постоянно
4.	Выполнение обязанностей уполномоченного по ОТ	5% постоянно
5.	За ведение кружковой работы	10 % постоянно
6.	Руководителю районного методического объединения	10% постоянно
7.	Выполнение обязанностей ответственного по антитеррористической защите	5% постоянно

Работникам образовательных учреждений за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут осуществляться доплаты в размере, установленном руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда.

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

**Условия и порядок отмены выплат.**

- 1.1. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников.
- 1.2. Доплаты, установленные в начале года, могут быть увеличены, отменены или уменьшены:
  - 1.1.2. В связи с выполнением возложенных на работника должностных обязанностей.
  - 1.1.3. В связи с невыполнением возложенных на работника должностных обязанностей.
  - 1.1.4. В связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.
2. В соответствии со статьей 74 ТК РФ работник должен быть предупрежден о снятии выплат и надбавок не позднее, чем за два месяца.

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
Протокол № \_\_\_\_  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

**Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 119) «Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней.

Завхоз – 3 календарных дня

## Приложение №7

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

### Соглашение по охране труда

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 4 «Алёнушка»  
Карасукского района Новосибирской области

Принято на собрании  
трудового коллектива  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
11.02. 2019г.

1. Общие положения

1.1. Данное соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБДОУ детский сад №4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области.

Планирование мероприятий направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное соглашение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на всех членов коллектива.

2. Перечень мероприятий по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с нормативными требованиями по охране труда, человек		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек	
						Всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Поэтапное проведение специальной оценки условий труда	согласно гигиеническим критериям	99000	декабрь 2019 года	Заведующая	36	36		

2.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков	Согласно результатам СОУТ	45000	Сентябрь 2020	Заведующая	36	36		
3.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг	запыленность, загазованность, низкий уровень освещенности	50000	по мере необходимости	Заведующая	36	36		
4.	Реконструкция имеющихся мест организованного отдыха и оснащение санитарно-бытовых помещений	Напряжённость труда	3000	по мере необходимости	Заведующая	36	36		
5.	Обеспечение	низкие	10000	согласно	завхоз	36	36		

	<p>работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 1 к Соглашению по охране труда)</p>	<p>температуры, загрязненность, запыленность</p>		<p>приложению</p>					
б.	<p>Обеспечение работников занятых на работах связанных с загрязнением смывающими и обезвреживающими средствами (приложение № 2 к Соглашению по охране труда)</p>	<p>загрязненность, запыленность</p>	<p>2500</p>	<p>согласно приложению</p>	<p>Завхоз</p>	<p>15</p>	<p>15</p>		

7.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	ухудшение физического состояния	Не требуются	ежегодно	ответственный по охране труда	36	36		
8.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) (согласно приложению № 4 к Соглашению по охране труда)	профзаболевания, травмаопасность	25441,50	согласно приложению	ответственный по охране труда	36	36		
9.	Комиссионный комплексный осмотр зданий и сооружений	травмаопасность	не требуются	ежегодно весной и осенью	ответственный по охране труда	36	36		
10.	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том								

	<p>числе:  - организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики);  - приобретение спортивного инвентаря, ремонт и содержание спортивной площадки</p>		не требуются	ежедневно	ответственный инструктор по физической культуре	36	36		
			5000	ежегодно	заведующая	36	36		
			239941,5						

**Приложение № 1**  
**к Соглашению по охране труда**

Согласовано:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»

\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.

11 февраля 2019г.

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области

\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.

11 февраля 2019г.

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
работникам в МБДОУ детский сад №4 «Алёнушка»  
Карасукского района Новосибирской области**

**Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

<b>№ п/п</b>	<b>Профессия, должность</b>	<b>Наименование средств индивидуальной защиты</b>	<b>Ссылка на ТОН</b>	<b>Нормы выдачи на год</b>	<b>Срок носки</b>
1	Помощник воспитателя	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	1	1 год
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год

		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
2	Младший воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	1	1 год
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
3	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.163	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	1 год
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
4	Машинист по стирке спецодежды и белья	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.115	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		дежурные	
5	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.23	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пара	1 год
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
6	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год

			09.12.2014, № 997н, п.49		
7	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	1	1 год
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
8	Кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.60	1	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		<i>При работе в овощехранилищах дополнительно:</i> Жилет утепленный		1	1 год
		Валенки с резиновым низом		1	2,5 года
9	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.122	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
10	Рабочий по комплексно му обслуживан ию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.135	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания		до износа	

		фильтрующее			
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
11	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.48	1	1 год
12	Завхоз	Халат для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.48	1	1 год
13	Калькулятор	Халат для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.48	1	1 год

**Приложение № 2  
к Соглашению по охране труда**

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

**Нормы бесплатной выдачи смывающих, обезвреживающих средств  
в МБДОУ детский сад № 4 "Алёнушка" Карасукского района Новосибирской области**

№ п/п	Виды средств	Наименование работ, производственный фактор	Норма выдачи в месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями: Руководитель (заведующая) Заведующий хозяйством Старший воспитатель Учитель-логопед Инструктор по физической культуре Педагог-психолог Музыкальный руководитель Воспитатель Младший воспитатель Помощник воспитателя Делопроизводитель Калькулятор Повар Кухонный рабочий Кладовщик Сторож Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию здания Машинист по стирке и ремонту спецодежды Кастелянша Уборщик служебных помещений	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

**Приложение № 3**  
**к Соглашению по охране труда**

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

**Перечень профессий и должностей  
для прохождения периодических медицинских осмотров**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии, должность</b>	<b>Периодичность</b>
1	Заведующая	1 раз в год
2	Старший воспитатель	1 раз в год
3	Воспитатель	1 раз в год
4	Музыкальный руководитель	1 раз в год
5	Инструктор по физической культуре	1 раз в год
6	Учитель - логопед.	1 раз в год
7	Педагог дополнительного образования	1 раз в год
8	Младший воспитатель	1 раз в год
9	Помощник воспитателя	1 раз в год
10	Воспитатель	1 раз в год
11	Машинист по стирке белья	1 раз в год
12	Делопроизводитель	1 раз в год
13	Сторож	1 раз в год
14	Уборщик служебных помещений	1 раз в год
15	Завхоз	1 раз в год
16	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1 раз в год
17	Повар	1 раза в год
18	Кухонный рабочий	1 раза в год
19	Дворник	1 раз в год
20	Калькулятор	1 раз в год
21	Кладовщик	1 раз в год

Предоставить два оплачиваемых дня сотруднику МБДОУ № 4 «Алёнушка» на прохождение периодического медицинского осмотра на основании статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации о "Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование)".

На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

**Приложение №4  
к Соглашению по охране труда**

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых  
предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы МБДОУ №4  
«Алёнушка»**

1. Повар – 4%

Основание: СОУТ

## Приложение №8

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ № 4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам  
образовательных учреждений Новосибирской области  
длительного отпуска сроком до 1 года.**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 4 «Алёнушка»  
Карасукского района Новосибирской области

**Основание:** В соответствии со статьей 334 ТК РФ, Постановлением Главы  
Карасукского района Новосибирской области № 45 от 04.03.2006г.

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Министерство образования и в отношении которых Министерство образования осуществляет полномочия собственника.

2. Педагогические работники, муниципальных образовательных учреждений, в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 35.07.2016г. № 644»Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 года».

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных (Российской Федерации и областных), муниципальных, образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы, устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплачиваемого вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы, по истечении срока трудового договора лиц, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления сокращением штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил, трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы, по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего и среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе, с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств образовательного учреждения и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом администрации Карасукского района.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переноситься на другой срок.

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

**Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы, независимо от объема преподавательской работы**

Учитель-логопед

Воспитатель (включая старшего)

Музыкальный руководитель

Инструктор по физической культуре

Время работы на должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на перечисленных должностях, (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объеме – не менее 6 часов в неделю в образовательных учреждениях.

**Приложение №9**

Согласовано:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»

\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.

11 февраля 2019 г.

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ №4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области

\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.

11 февраля 2019г.

**Положение  
о ежегодных основных отпусках  
работников МБДОУ № 4 "Алёнушка"  
Карасукского района Новосибирской области**

1. Настоящее приложение предусматривает продолжительность ежегодного основного отпуска работников МБДОУ №4 «Алёнушка» и порядок исчисления средней заработной платы для расчета отпускных.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников:

- учитель-логопед.

В том числе педагогов работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья группы комбинированной направленности:

- старший воспитатель;

- музыкальный руководитель;

- инструктор по физической культуре;

- воспитатели.

2. Продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 42 календарных дня для следующих педагогических работников:

- заведующий;

- воспитатели.

3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней для следующих работников:

- завхоз;

- сторож;

- помощник воспитателя;

- младший воспитатель;

- дворник;

- рабочий по комплексному обслуживанию здания;

- машинист по стирке белья;

- кастелянша;

- кухонный рабочий;

-повар;

- уборщик служебных помещений

- калькулятор

- кладовщик

4. В соответствии с ч.6 ст. 139 ТК РФ установить расчетный период для подсчета среднего заработка, необходимого для расчета отпускных и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, в количестве последних 12 календарных месяцев, если это не ухудшает положение работников.

**Основание:** статья 334 Трудового кодекса РФ,

Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002г № 724

«О продолжительности ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

Согласовано:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
 \_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
 11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
 Заведующая МБДОУ №4  
 «Алёнушка» Карасукского района  
 Новосибирской области  
 \_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
 11 февраля 2019г.

**Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, обучающимся в высших, средне-специальных и начальных профессиональных учебных заведениях и по уходу за ребенком.**

№ П/П	Категория работников	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (дней)	Основание
1.	Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального начального образования для сдачи экзаменов	30	Ст.175 ТК РФ
2.	Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования: - сдача экзаменов за 1 и 2 курс; - сдача экзаменов за 3 и 4; - защита выпускной квалификационной работы и сдача госэкзаменов. - сдача итоговых госэкзаменов.	30 40 60	Ст.174 ТК РФ
3.	Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального высшего образования: - сдача экзаменов на 2и2 курсе; - сдача экзаменов на 3 и последующем курсе; - при освоении программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на 2 курсе; - подготовка и защита выпускной квалификационной работы, и сдача итоговых гос. Экзаменов; - сдача итоговых гос. Экзаменов.	40 50 50 120 30	Ст. 173 ТК РФ
4.	Отпуск по беременности и родам	До 1,5 лет	СТ.255 ТК РФ
5.	Отпуск по уходу за ребенком	До исполнения 3-х лет ребенку	СТ.256 ТК РФ

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ №4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,  
с которыми организацией могут заключаться письменные договоры  
о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности  
ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска),  
перевозки или применения в процессе производства.**

Должности:  
-Завхоз  
- Кастелянша  
- Кладовщик

Завхоз осуществляет хранение материальных ценностей.

Работы по приему от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу.

Работы:

- по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на пищеблоках, хранилищах, кладовых и гардеробах.

(в ред. Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14.09.81 N 259/16-59)

## Приложение 12

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2016 г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ №4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2016г.

### **Положение о комиссии по трудовым спорам**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 4 «Алёнушка»  
Карасукского района Новосибирской области

Принято на собрании  
трудоого коллектива  
МБДОУ №4 «Алёнушка»  
11.02.2019г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной администрацией МБДОУ детский сад №4 «Алёнушка» (далее – заведующая) и трудовым коллективом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту, соглашению) – далее Работником, и Работодателем.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с главой 60 Трудового Кодекса РФ и Законом СССР от 11 марта 1991 г. «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров», действующим в части, не противоречащей Трудовому Кодексу РФ.

## **2. Компетенция комиссии по трудовым спорам**

2.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в МБДОУ №4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области.

2.2. Индивидуальным трудовым спором признается неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

2.3. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

2.4. К компетенции КТС относятся споры:

- о взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда);
- об изменении существенных условий трудового договора;
- об оплате сверхурочных работ;
- о применении дисциплинарных взысканий;
- о выплате компенсаций при направлении в командировку;
- о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю;
- возникающие, в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке;
- иные споры, кроме указанных в п. 2.5. настоящего Положения;

2.5. КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора, неподведомственного ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

### **3. Порядок формирования КТС**

3.1. КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 2 человека с каждой стороны.

3.2. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на педагогическом совете. Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы.

3.3. Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом заведующей детского сада. При назначении представителей Работодателя заведующей необходимо получить согласие работника на участие в работе КТС.

3.4. Заведующая не может входить в состав КТС.

3.5. Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями Работодателя или представителями Работников.

3.6. КТС создается сроком на три года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

### **4. Порядок обращения в КТС**

4.1. Право на обращение в КТС имеют:

- работники, состоящие в штате МБДОУ;
- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
- совместители;
- временные работники;
- сезонные работники;
- лица, приглашенные на работу в МБДОУ из другой организации, по спорам, входящим в ее компетенцию;
- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений и школ, проходящие в МБДОУ производственную практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

4.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

4.3. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

4.4. Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.

4.5. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

4.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

## **5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**

5.1. Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.

5.2. Работник и Работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

5.3. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.

5.4. Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны.

5.5. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

5.6. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли неявившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

5.7. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник и Работодатель.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока.

5.8. Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.

5.9. Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления Работника. Затем выясняется личность Работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор Работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные Работником и представителем Работодателя материалы и документы.

5.10. Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

5.11. Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и служащих МБДОУ.

5.12. Работник в праве в любое время до удаления комиссии для голосования отказаться от заявленных требований.

5.13. На заседании комиссии по трудовым спорам секретарем ведется протокол, в котором указывается:

- дата и место проведения заседания;
- сведения о явке Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;
- краткое изложение заявления Работника;
- краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
- дополнительные заявления, сделанные Работником;
- представление письменных доказательств;
- результаты обсуждения КТС;
- результаты голосования.

Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

## **6. Порядок принятия решения КТС и его содержание**

6.1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

6.2. Если при проведении голосования голоса членов комиссии разделились поровну, решение считается непринятым. В этом случае Работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

6.3. Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику.

6.4. Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения КТС, должны быть указаны обстоятельства дела, установленные комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих

обстоятельствах; доводы, по которым комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась комиссия.

В случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление комиссией данных обстоятельств.

Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС.

6.5. Решение подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании, и заверяется печатью КТС.

6.6. Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

6.7. Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает Работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение спора Работник может перенести в суд.

## **7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам**

7.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению Работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

7.2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику по его заявлению КТС выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

- наименование КТС;
- дело или материалы, по которым выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;
- фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;
- наименование должника, его адрес;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью комиссии.

7.3. Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

7.4. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

7.5. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

## **8. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд**

8.1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

8.2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

8.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

## **9. Заключительные положения**

9.1. При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодатель избирают или назначают нового работника в состав КТС.

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ №4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**Об условиях и порядке проведения повышения квалификации**  
**Педагогических и руководящих кадров**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение определяет формы, виды, периодичность, порядок организации и проведения повышения квалификации педагогических и руководящих работников школы.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 10.07.92 N 3266-1 «Об образовании», от 22.08.1996 N 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

1.3. Целью повышения квалификации педагогических и руководящих работников является углубление и усовершенствование уже имеющихся у них профессиональных знаний, повышение качества их профессиональной деятельности, обновление теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями к воспитательно-образовательному процессу для эффективного исполнения педагогическими и руководящими работниками должностных обязанностей.

1.4. Повышение квалификации педагогических и руководящих работников осуществляется на основе договоров, заключаемых руководителем с образовательными учреждениями дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и (или) иными учреждениями, обладающими правом осуществлять деятельность, связанную с профессиональным обучением.

Повышение квалификации педагогических и руководящих работников также может осуществляться через Информационно-методический центр, посредством направления методистами ИМЦ заявок на обучение педагогов в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, в том числе путем организации выездных курсов, проводимых на базе ИМЦ.

1.5. Расходы на повышение квалификации педагогических и руководящих работников оплачивает работодатель, а в случае, предусмотренном п. 3.3. настоящего Положения, полностью или частично сами педагогические и руководящие работники.

1.6. Педагогическим и руководящим работникам, успешно завершившим курс обучения, выдаются документы государственного образца, копии которых хранятся в портфолио работников.

## **II. ФОРМЫ И ВИДЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ**

2.1. Повышение квалификации педагогических и руководящих работников проводится в очной, заочной и дистанционной формах.

2.2. Повышение квалификации осуществляется в виде курсовой подготовки, профессиональной переподготовки, стажировки, которые, по желанию педагога, могут быть также включены в его индивидуальную образовательную программу.

### **2.2.1. Курсовая подготовка**

Курсовая подготовка – это непродолжительное обучение педагогических работников, направленное на освоение ими новых знаний и навыков в сфере своей профессиональной деятельности, которое осуществляется по мере необходимости, как в форме однократного обучения, так и нескольких распределенных во времени циклов (курсов, модулей), но не реже одного раза в 5 лет.

2.2.2. Курсовая подготовка включает в себя следующие формы обучения:

- краткосрочное (продолжительностью от 72 до 100 часов) тематическое обучение по одному из видов направлений деятельности педагогического или руководящего работника;
- длительное (продолжительностью от 100 до 300 часов) обучение для углубленного изучения актуальных проблем по профилю профессиональной деятельности.

2.2.3. Профессиональная переподготовка.

Профессиональная переподготовка представляет собой дополнительное профессиональное образование в виде обучения новым специальностям лиц, уже имеющих определенную специальность (включая получение второго высшего образования).

Продолжительность профессиональной переподготовки составляет не менее 500 часов.

2.2.4. Стажировка.

Стажировка представляет собой обучение педагогических и руководящих работников ДОУ, направленное на формирование и закрепление на практике знаний, умений и навыков, полученных ими в результате теоретической подготовки, изучение нового опыта в области своей профессиональной деятельности.

Стажировка может реализовываться в качестве:

- отдельного вида профессионального обучения (в этом случае стажировка приравнивается к повышению квалификации в виде курсовой подготовки);
- отдельного этапа курсовой подготовки или профессиональной переподготовки педагогического работника, включенного в индивидуальную образовательную программу работника.

Продолжительность стажировки определяется по согласованию руководителя с образовательным учреждением или иной организацией, осуществляющей и (или) организующей стажировку.

### **III. ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников включает в себя:

- переговоры и заключение договоров с образовательными учреждениями о профессиональном обучении педагогических и руководящих кадров, включая участие в выездных курсах, организованных Информационно-методическим центром на основании образовательных запросов педагогических работников;
- перспективное планирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников на 3 года;
- ежегодное формирование Методическим советом проекта плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников;
- утверждение плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников (включающего расчет затрат на повышение квалификации на предстоящий финансовый год) – согласованного, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, с Советом учреждения;
- взаимодействие Администрации школы с Информационно-методическим центром, а также с иными учреждениями (организациями), реализующими программы обучения педагогических и руководящих работников;

3.2. Основанием для внеочередного направления педагогических и руководящих работников на профессиональное обучение могут служить:

- рекомендация аттестационной комиссии;
- обоснованное ходатайство руководителей Методических объединений;
- срок более чем пять лет с момента последнего профессионального обучения педагогического работника;
- инициатива самого педагога;
- соответствие и важность содержания планируемых результатов повышения квалификации приоритетным направлениям и задачам реализации образовательной программы.

3.3. При установлении целесообразности и актуальности обучения педагогического работника в виде курсовой подготовки его обучение, в случае добровольной инициативы работника, может быть частично (или полностью) оплачено за счет самого работника. Целесообразность и актуальность разных видов профессионального обучения устанавливается руководителем на основании:

- заявления педагога;
- представления заместителя руководителя, курирующего повышение квалификации педагогических кадров;
- решения Методического совета.

Форма содействия педагогическому или руководящему работнику в прохождении профессионального обучения, а также размер оплаты обучения в указанном в данном пункте случае устанавливается руководителем в рамках средств образовательного учреждения, выделенных на повышение квалификации.

3.4. В списки на повышение квалификации не включаются:

- педагогические и руководящие работники, обучающиеся в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях или в аспирантуре, докторантуре;
- педагогические и руководящие работники, прошедшие повышение квалификации, переподготовку, стажировку менее двух лет назад.

3.5. Руководитель вправе отказать педагогическому работнику, желающему по собственной инициативе пройти повышение квалификации, в направлении на обучение при отсутствии у последнего достаточных оснований, позволяющих претендовать на повышение квалификации.

3.6. Методический совет учреждения, исходя из программы развития, а также на основании поданных работниками заявлений в соответствии с установленными критериями отбора, разрабатывает проект плана повышения квалификации педагогических работников на новый учебный год. План согласовывается (с учетом мнения выборного профсоюзного органа) с Советом учреждения.

3.7. Утвержденный руководителем план является основанием для подачи заявки на повышение квалификации в Информационно-методический центр и (или) для заключения договоров с образовательными учреждениями Российской Федерации.

3.8. План в течение трех дней после его утверждения и согласования с Советом учреждения доводится до сведения педагогических и руководящих работников и методистов Информационно-методического центра.

3.9. Корректировка плана повышения квалификации производится в случаях:

- временной нетрудоспособности работника (иного уважительного случая,

препятствующего участию работника в мероприятиях по повышению квалификации);  
- отмены курсов;

В случае изменений в плане повышения квалификации, руководитель уведомляет методистов ИМЦ о данных изменениях не позднее, чем за неделю, до начала проведения запланированных курсов.

3.10. Отчет руководителя о выполнении плана повышения квалификации заслушивается Советом учреждения ежегодно в январе, а также в обязательном порядке включается в ежегодный публичный доклад образовательного учреждения.

#### **IV. НАПРАВЛЕНИЕ ПЕДАГОГОВ НА ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

4.1. Направление педагогических работников ДОУ на повышение квалификации оформляется приказом руководителя на основании утвержденной заявки на повышение квалификации.

4.2. За сотрудниками, направленными на повышение квалификации с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы.

4.3. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Согласовано:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
 \_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
 11 февраля 2016г.

Утверждаю:  
 Заведующая МБДОУ №4  
 «Алёнушка» Карасукского района  
 Новосибирской области  
 \_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
 11 февраля 2016г.

**График сменности работников МБДОУ № 4 «Алёнушка»**

Должность:	Рабочее время	Перерыв
Заведующий	8-00 до 17-00	12 -00 до 13-00
Завхоз	8-00 до 17-00	12-00 до 13-00
Старший воспитатель	8-00 до 16-00	12-00 до 13-00
Учитель-логопед	8-00 до 12-00	
Музыкальный руководитель	8-00 до 12-00	
Воспитатель	7-00 до 15-00 11-00 до 19-00	13-00 до 13-48
Педагог-психолог	8-00 до 14-00	
Инструктор по физической культуре	8-00 до 14-00	
Младший воспитатель	8-00 до 18 00	13-00 до 15-00
Помощник воспитателя	8-00 до 18 00	13-00 до 15-00
Делопроизводитель	8-00 до 17-00	12-00 до 13-00
Повар	6-00 до 14-30 10-00 до 18-30	12-00 до 12-30
Кухонный рабочий	8-00 до 17-00	12-00 до 13-00
Сторож	18-00 до 6-00	
Дворник	8-00 до 17-00	12-00 до 13-00
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8-00 до 16-00	12-00 до 13-00
Машинист по стирке белья	8-00 до 17-00	12-00 до 13-00
Уборщик служебных помещений	8-00 до 17 -00	12-00 до 13-00
Калькулятор	8-00 до 17-00	12-00 до 13-00
Кладовщик	8-00 до 17-00	12-00 до 13-00

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ № 4 «Алёнушка»  
\_\_\_\_\_ Соколова В.Л.  
11 февраля 2019г.

**Приложение №15**  
Утверждаю:  
Заведующая МБДОУ №4  
«Алёнушка» Карасукского района  
Новосибирской области  
\_\_\_\_\_ Шелудько О.А.  
11 февраля 2019г.

**Перечень документов, которые согласовываются с профсоюзным комитетом  
МБДОУ №4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области.**

1. Приказы на увольнение работников в соответствии с п.235 ст.81 ТК РФ.
2. Правила внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.100 ТК РФ.
3. Приказы на сверхурочные работы в соответствии со ст.99 ТК РФ.
4. Приказы на выход работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст.111,112 ТК РФ.
5. Положение о премировании работников в соответствии со ст.144 ТК РФ.
6. Приказы на введение, изменение и пересмотр оплаты труда в соответствии со ст.135,149 ТК РФ.
7. Приказы на поощрение работников учреждения в соответствии со ст.144 ТК РФ.
8. Приказы и распоряжения о наложении дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы в соответствии со ст.374-376 ТК РФ., ст. 25.1 Закона о профсоюзах.
9. Приказы на увольнение по любым статьям по инициативе администрации, выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы в соответствии со ст. 374-376 ТК РФ., ст.25.3 Закона о профсоюзах.
10. Планирование мероприятий по охране труда в соответствии со ст.212 ТК РФ., ст.20 Закона о профсоюзах.
11. Положение о распределении жилья в соответствии со ст.31,35,46 Жилищного кодекса.
12. Приказ о времени начала и окончания перерыва для отдыха и питания работников учреждения в соответствии со ст.190 ТК РФ.
13. График отпусков в соответствии со ст.123 ТК РФ.
14. Акты на ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов в соответствии со ст.215 ТК РФ.
15. Соглашение по охране труда в соответствии со ст.212 ТК РФ.
16. Заключение коллективного договора в соответствии со ст.40 ТК РФ.
17. Инструкции по охране труда.
18. Расследование несчастных случаев, происшедших на производстве и в процессе осуществления образовательной деятельности в соответствии со ст.227 ТК РФ.
19. Приказы на перенос отпуска по производственной необходимости в соответствии со ст.124 ТК РФ.
20. Приказы по привлечению педагогических работников к работе сверхустановленной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст.99 ТК РФ.

Перечень приложений к коллективному договору

Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников»	Ст.25
Приложение №2 «Должности работников учреждения»	Ст. 41
Приложение №3 «Положение о Совете МБДОУ»	Ст. 42
Приложение №4 «Положение о системе труда работников учреждения»	Ст.47
Приложение 1 к Положению об оплате труда «Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, оказание материальной помощи работникам»	Ст. 61
Приложение 2 к Положению об оплате труда «Положение о распределении стимулирующей части ФОТ»	Ст. 64
Приложение 3 к Положению об оплате труда «Критерии оценки качества работы сотрудников МБДОУ»	Ст. 68
Приложение №5 «Положение о компенсационных выплатах МБДОУ»	Ст.71
Приложение №6 «Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска»	Ст. 74
Приложение №7 «Соглашение по охране труда МБДОУ № 4 «Алёнушка» Карасукского района Новосибирской области»	Ст. 75
Приложение 1 к соглашению по охране труда (Нормы бесплатной выдачи спец. одежды, спец. обуви и других средств индивидуальной к соглашению по охране труда защиты).	Ст. 81
Приложение 2 к соглашению по охране труда (Нормы бесплатной выдачи смывающих, обезвреживающих средств).	Ст. 85
Приложение 3 к соглашению по охране труда (Перечень профессий и должностей для прохождения периодических медицинских осмотров)	Ст. 86
Приложение 5 к соглашению по охране труда (Перечень работ профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, дающими право на повышение должностных окладов (ставок) в размере до (12%))	Ст. 87
Приложение №8 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до 1 года»	Ст.88
Приложение №9 «Положение о ежегодных основных отпусках работников МБДОУ №4 «Алёнушка»	Ст.92
Приложение №10 «Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, обучающимся в высших, средне-специальных и начальных профессиональных учебных заведениях. Продолжительность оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком»	Ст. 94
Приложение №11 «Перечень должностей и работ, выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, переданных им на хранение, для обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе	Ст.95

производства»	
Приложение №12 «Положение о комиссии по трудовым спорам»	Ст.96
Приложение №13 «Положение об условиях и порядке проведения повышения квалификации педагогических и руководящих кадров»	Ст.103
Приложение №14 «График сменности работников МБДОУ № 4 «Алёнушка»»	Ст.108
Приложение №15 «Перечень документов, которые согласовываются с профсоюзным комитетом»	Ст. 109
Приложение №16 «Перечень приложений к коллективному договору»	Ст. 110