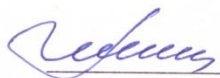


От работодателя:

Заведующий

МБДОУ № 34 г. Азова

 Т.Г. Личман
«20» февраля 2025 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МБДОУ № 34 г. Азова

 Д.Н. Голубовская
«20» февраля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 34 г. Азова
(МБДОУ № 34 г. Азова)

с 20.02.2025 по 19.02.2028

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 25722/25-977
от 20.02.2025

Руководитель управления по труду министерства труда и социального развития Ростовской
области заместитель министра А.А. Харахашян
(должность, ф.и.о.)

город Азов

СОДЕРЖАНИЕ:

		страница
	Общие положения	4
1	Трудовые отношения	6
2	Обязательства работодателя по обеспечению занятости	9
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	11
4	Режим труда и отдыха	12
5	Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	17
6	Улучшение условий охраны труда	21
7	Социальные гарантии и меры социальной поддержки	24
8	Поддержка молодых педагогов	25
9	Дополнительное профессиональное образование работников	26
10	Условия работы выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) организации	27
11	Гарантии профсоюзной деятельности	28
12	Ответственность за выполнение коллективного договора	29
13	Заключительные положения	30
	Приложения	
1	Правила внутреннего трудового распорядка	32
2	План повышения квалификации и потребности в курсовой переподготовке педагогических кадров	38
3	Положение об оплате труда работников МБДОУ № 34 г. Азова	39
4	Положение о выплатах стимулирующего и премиального характера работников МБДОУ № 34 г. Азова	57
5	Положение о выплатах материальной помощи работникам МБДОУ № 34 г. Азова	81
6	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	82
7	Соглашение по охране труда	83
8	Перечень профессий и должностей, по которым предусмотрена выдача спецодежды	86
9	Порядок проведения медицинских обследований работников	87
10	Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам	89
11	Положение о порядке индексации заработной платы	90
12	Протокол общего собрания трудового коллектива	92

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен «20» февраля 2025 года

1. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 34 г. Азова (далее МБДОУ № 34 г. Азова)

2. Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова

Личман Тамара Григорьевна

Телефон работодателя 8 (863 42) 6-88-23

Представитель работников МБДОУ № 34 г. Азова

Голубовская Диана Николаевна

Телефон 8 (863 42) 6-88-23

3. Реквизиты учреждения

МБДОУ № 34 г. Азова

Адрес: 346780 г. Азов ул.Куйбышева,63/30

ИНН 6140013762

БИК 046015001

КПП 614001001

4. Образование (отрасль народного хозяйства)

5. Учреждение (организационно-правовая форма организации)

6. 85.11 Образование дошкольное (основные виды деятельности)

88.91 Предоставление услуг по дневному уходу за детьми (основные виды деятельности)

7. Лицензия № 5043 от 18 июня 2015 г. (бессрочно)

8. Лист записи Единого государственного реестра юридических лиц 23.10.2002 г. Основной государственный регистрационный номер 1026101792287

Коллективный договор подписали:

От работодателя: заведующий

Т.Г. Личман



От работников: представитель работников Д.Н. Голубовская



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;
- отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: **работодатель** – Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 34 г. Азова, далее МБДОУ 34 г. Азова, в лице заведующего **Личман Тамары Григорьевны**, именуемый далее «**работодатель**», и **работники** МБДОУ № 34г. Азова, именуемые далее «**работники**», представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ № 34 г. Азова в лице председателя **Голубовской Дианы Николаевны**.

3. Для ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора создается комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Представители работников избираются профсоюзной организацией. Представители работодателя назначаются работодателем. Вне зависимости от количественного состава представителей сторон каждой стороны они наделяются равным количеством голосов (комиссия действует на равноправной основе).

4. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений. На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и другого.

5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности – ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

6. При реорганизации МБДОУ № 34 г. Азова в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

7. При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ № 34 г. Азова любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

8. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

9. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься в следующем порядке:

- инициатива изменений или дополнений может исходить от любой из сторон – работников или работодателя;

- изменения предварительно подлежат одобрению выборным профсоюзным органом (профкомом), в том числе, если инициатива внесения изменений и дополнений исходит от работодателя;

- протокол заседания выборного профсоюзного органа является основанием для внесения изменений и дополнений, если работодатель не возражает. Внесение изменений или дополнений оформляется дополнительным соглашением к коллективному договору;

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

10. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в один месяц сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

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

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

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Условия для представления интересов работников, на являющихся членами профсоюза решается, как правило, персонально в каждом отдельном случае выборным профсоюзным органом.

11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом). На основании ст. ст. 2, 370 ТК РФ и ст. 13 ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" контроль за соблюдением условий коллективных договоров осуществляет первичная профсоюзная организация.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах социального партнерства согласно ст. 27 ТК РФ, а в случаях недостижения взаимопонимания и возникновения неустраняемых разногласий по правилам, установленным положениями главы 61 ТК РФ, т.е. в ходе разрешения коллективных трудовых споров.

12. В соответствии с действующим законодательством (ст. 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнерства.

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

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

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

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

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

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

— принятие локальных нормативных актов по согласованию (с согласия) выборного профсоюзного органа и их принятие совместно с выборным профсоюзным органом.

15. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБДОУ № 34 г. Азова единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

16. Локальные нормативные акты образовательной организации (их изменения и дополнения), содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются в порядке п. 9 настоящего коллективного договора (по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) и являются их неотъемлемой частью.

Локальный нормативный акт, являющийся приложением к коллективному договору, принятый в нарушение указанного выше порядка, не может применяться до момента устранения нарушения правил его принятия.

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

18. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 34 г. Азова, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

19. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в МБДОУ № 34 г. Азова, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.)

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Работодатель обязан:

До подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), коллективным договором. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, эффективным контрактом или дополнительными соглашениями к нему. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ № 34 г. Азова не применяются.

При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

При составлении штатного расписания МБДОУ № 34 г. Азова определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в СФР (Фонд пенсионного и социального страхования РФ).

В трудовом договоре оговаривать существенные условия, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам МБДОУ № 34 г. Азова устанавливается работодателем в зависимости от должности педагогического работника, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ № 34 г. Азова по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом МБДОУ № 34 г. Азова.

Учитывать, что норма часов педагогической работы за ставку заработной платы является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3-ёх процентов среднесписочной численности работников.

Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

Работодатель обязуется обеспечить:

– соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;

– своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

– государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

– информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации МБДОУ № 34 г. Азова; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

– по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

– способствовать устойчивой деятельности МБДОУ № 34 г. Азова присущими профсоюзам методами, в том числе возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представлять от имени работников-членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);
- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обеспечивать защиту в представительство работников - членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представление своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

Работник обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом МБДОУ № 34 г. Азова с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

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

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

Массовым является увольнение 10 % и более от общего числа работников в течение 90 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев сокращения количества групп воспитанников.

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при увольнении по сокращению численности или штата работников, помимо работников, указанных в ст. 179 ТК РФ следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 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.

Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (трех часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

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

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

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

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

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

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

Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных п. 12 и 13 ч. 3 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом МБДОУ № 34 г. Азова, который принимается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников.

Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

Представлять и защищать интересы работников (членов профсоюза) по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ) в случае, письменного личного обращения работника (члена профсоюза).

Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

Предлагать меры по социально-экономической защите работников;

Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В целях эффективной работы МБДОУ № 34 г. Азова, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, **работодатель с учётом мнения представительного органа работников:**

- разрабатывает единый план повышения квалификации персонала в учебных заведениях, РО ИПК, и доводит его до сведения работников (**Приложение № 2**);

- осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям;

- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией;

- предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;

- обеспечивает право работника на профессиональную подготовку и переподготовку не реже чем один раз в три года, а также повышение квалификации;

- предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством. (Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном, по выбору работника на основании его письменного заявления).

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

– осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), а также с учетом специфики работы.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 20 часов педагогической работы в неделю учителям-логопедам;
- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю - музыкальным руководителям (0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте свыше 1,5 лет);
- за 30 часов педагогической работы в неделю – инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю – старшим воспитателям, педагогу-психологу и воспитателям.

• -педагог-психолог - 36 часов в неделю из которых: 1/3 рабочего времени отводится на обработку данных, подготовку к диагностической, консультативной, коррекционной, развивающей и иной профессиональной деятельности. С разрешения работодателя данный промежуток времени может проходить вне МБДОУ № 34 г. Азова. 2/3 рабочего времени отводится для осуществления профессиональной деятельности с воспитанниками, сотрудниками и родителями (законными представителями) ребёнка.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени сторожей определяется путем введения суммированного учета рабочего времени с учетным периодом не более одного года (ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ) для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов.

Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности педагогическую работу в группах, которая не считается совместительством.

Предоставление работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объем нагрузки заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю образовательной организации - учредитель. Объем нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МБДОУ № 34 г. Азова устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с

квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников, но не менее чем в размере, установленном ст. 153 ТК РФ.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 34 г. Азова.

Для воспитателей, младших воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

Для учащихся образовательных организаций, продолжительность ежедневной работы не может превышать: в возрасте от 14 лет до 16 лет - 2,5 часа, а в возрасте от 16 до 18 лет - четырех часов.

Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня, для педагогов коррекционных групп, педагогу-психологу и учителям-логопедам 56 календарных дней. Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с изменениями и дополнениями).

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх рабочих календарных дней.
(Приложение № 5)

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года в порядке установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время. К ним относятся:

- ветераны;
- работники, удостоенные высшего звания или награжденные государственными орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);

- работники, пострадавшие в результате радиационных аварий или катастроф;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- работники, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор России";
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- супруги военнослужащих.

Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

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

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

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

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

- за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней;

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 42/56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- рождения ребёнка (мужу) – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 2 календарных дня;

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – не менее 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу (по призыву, по контракту и добровольцев в связи с СВО) – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 30 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны (приравненных к ним лицам) – не менее 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – не менее 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – не менее 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – не менее 60 календарных дней в году.

Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются в следующем порядке:

а) Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательной организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

б) В стаж непрерывной педагогической работ, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- 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.

в) Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает руководству образовательного учреждения не менее чем за 2 месяца до начала отпуска.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Руководитель образовательного учреждения обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 5 рабочих дней со дня получения заявления работника.

По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

Длительный отпуск руководителю образовательной организации оформляется приказом органа, заключившего с ним трудовой договор.

г) Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

д) На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель образовательной организации вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

е) При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательного учреждения;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

ж) В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников образовательной организации. При наличии трудовых ресурсов образовательное учреждение может определить иной количественный состав.

з) График длительных отпусков согласуется с учредителем образовательного учреждения не позднее, чем за 1 месяц до его начала.

и) Конкретная продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется письменным соглашением работника с руководством образовательной организации. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает руководителя образовательной организации не менее, чем за 1 месяц.

к) Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с руководством образовательной организации.

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

л) Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы;

м) Работодатель в лице руководителя образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом вправе при наличии собственных или привлеченных средств оказывать педагогическому работнику материальную помощь при выходе в отпуск.

н) Гарантии педагогическому работнику, находящемуся в длительном отпуске:

- за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, 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 групп;

- во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательной организации.

4.9. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

— 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.

- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (в процентах или рублях к окладам).

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

Системы оплаты труда работников МБДОУ № 34 г. Азова устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения профсоюзного комитета МБДОУ № 34 г. Азова.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного).

Оплата труда рабочих и служащих производится согласно Постановлениям администрации г. Азова «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова», Положения по оплате труда работников МБДОУ № 34 г. Азова (**Приложение № 3**), локальным актам МБДОУ № 34 г. Азова.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы, являющейся основной для расчета соответствующих часовых и дневных должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливается Постановлениями администрации г. Азова «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова».

Размер минимальной заработной платы устанавливается в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации, устанавливающим минимальный размер оплаты труда.

Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 134 Трудовым кодексом Российской Федерации) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Федеральным законодательством), соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ № 34 г. Азова.

Заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения), выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В тех случаях, когда минимальная заработная плата не достигает указанной величины, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Устанавливаются компенсационные выплаты работникам:

– при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оплачивается за первые два часа работы не менее чем 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;

- за работу в ночное время в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Устанавливаются выплаты стимулирующего (премиального) характера, которые производятся в соответствии с положениями, разработанными и утвержденными МБДОУ № 34 г. Азова с учетом мнения представительного органа работников. **(Приложение № 3 (1,2)).**

Выплаты заработной платы производится в денежной форме.

Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (5 и 20 числа ежемесячно, с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата). Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова.

При переходе образовательной организации на электронный документооборот в соответствии со статьями 22.1-22.3 ТК РФ, расчетные листки в электронном виде можно направлять работникам по электронной почте. По письменной просьбе работника работодатель обязан выдать ему расчетный листок в письменной форме даже в том случае, если в организации установлен электронный документооборот.

Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением (ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при исполнении государственных или общественных обязанностей, работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей в соответствии со ст. 170-172 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при совмещении работы с получением образования работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника: при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на

период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, в соответствии с гл. 27 ст. 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии со ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 Трудового кодекса Российской Федерации);

- на время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы в соответствии со ст. 185 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника и в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда и случаях выполнения работ, в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

В случае нарушения установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

На установление работникам выплат стимулирующего характера направляются средства фонда экономии заработной платы:

- на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, главному бухгалтеру, заместителям руководителя, определить 30 процент(ов) из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера;

- на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения определить 70 процент(-ов) из общего объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера;

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам МБДОУ № 34 г. Азова, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости не менее чем на один год;

- по окончании длительной болезни не менее чем на 6 месяцев;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года не менее чем на один год;

- не менее чем на 6 месяцев - при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации, или при ликвидации образовательной организации.

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;

- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 24, 27 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МБДОУ № 34 г. Азова в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны совместно обязуются:

- для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц;
- участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда;
- способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.
- осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в МБДОУ № 34 г. Азова, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда;
- контролировать выполнение МБДОУ № 34 г. Азова предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации;
- организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в МБДОУ № 34 г. Азова по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;
- организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

Работодатель обязуется:

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

Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в МБДОУ № 34 г. Азова, осуществлять управление профессиональными рисками.

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

Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах МБДОУ № 34 г. Азова.

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

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

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников МБДОУ № 34 г. Азова.

В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

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

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

Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статья 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

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

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

С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда инструктора по физической культуре:

- обеспечивать инструктора по физической культуре информацией о группе здоровья воспитанников по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

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

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

Оказывать содействие специалисту по охране труда, членам комиссий по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ № 34 г. Азова. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников МБДОУ № 34 г. Азова и приема пищи.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения 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.

Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

Стороны договорились о том, что:

Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании трудового коллектива, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

Ежегодно, не позднее 5 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях общего собрания трудового коллектива МБДОУ № 34 г. Азова и выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения и др.

В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников МБДОУ № 34 г. Азова, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников МБДОУ № 34 г. Азова, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и т.д.

Работодатель обязуется:

Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет предоставлять перерывы для отдыха и кормления ребенка. Перерывы предоставлять не реже, чем через 3 часа продолжительностью не менее 60 минут каждый. При наличии 2-х и более грудных детей продолжительность устанавливается не менее 1 часа. Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.

В целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.12 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ», реализации комплекса мер Правительства Ростовской области от 16.08.2013 г. (п.2.2), во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27.4-16/385, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью стороны договорились о предоставлении льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей, сверх установленных трудовым законодательством:

- приобретение новогодних подарков для детей сотрудников МБДОУ № 34 г. Азова.

Исходя из имеющихся возможностей, предоставлять работникам, добросовестно и с инициативой выполняющим свои обязанности по участию в охране общественного порядка в составе народных дружин, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 3 календарных дней и другие виды поощрения;

Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключенным учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова.

Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно в свободное от занятий время спортивный зал, площадку и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками МБДОУ № 34 г. Азова.

Проводить спортивную работу среди работников МБДОУ № 34 г. Азова.

Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно музыкальный зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников МБДОУ № 34 г. Азова и членов их семей.

Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка.

Предоставлять работникам право на прохождение диспансеризации в порядке ст. 185.1 ТК РФ.

Выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова обязуется:

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений:

- грамоты и благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни МБДОУ № 34 г. Азова и системе образования;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте МБДОУ № 34 г. Азова, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

РАЗДЕЛ 8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в МБДОУ № 34 г. Азова:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в МБДОУ № 34 г. Азова;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

Выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

Работодатель обязуется:

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

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

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МБДОУ № 34 г. Азова, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников в МБДОУ № 34 г. Азова **стороны договорились:**

Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.

Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова обязуется:

– проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

– оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);

– информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

РАЗДЕЛ 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова на каждый календарный год с учётом программы развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

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

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

Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путем заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки

научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

РАЗДЕЛ 10. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ (В ТОМ ЧИСЛЕ ПРОФСОЮЗНОГО) ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель признает:

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель:

Обеспечивает участие председателя профсоюзного комитета или его представителя с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях.

Включает представителей профсоюзного комитета в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев в МБДОУ № 34 г. Азова, профессиональных заболеваний.

Создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

- представляет бесплатно помещение (музыкальный зал) для работы самого профсоюзного органа, а также для проведения профсоюзных собраний;
- предоставляет бесплатно средства связи;
- распространяет на освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзный комитет, такие же социально-трудовые права и льготы, как и на других работников;
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности МБДОУ № 34 г. Азова, в том числе по социально-трудовым вопросам;
- не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам;
- гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения;
- не препятствует профсоюзному комитету информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов;
- по письменному заявлению работников ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы перечисляет на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы;
- участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

Выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств;
- гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию;
- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

РАЗДЕЛ 11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель:

Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании МБДОУ № 34 г. Азова.

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

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

Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления МБДОУ № 34 г. Азова (попечительский совет и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации 1 раз в год (с обеспечением замены при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 3-ёх дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

Предоставляет ежегодно в дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3-ёх календарных дней.

Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова и не освобожденных от основной работы:

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

Председатель выборной профсоюзной организации и члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы 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.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии МБДОУ № 34 г. Азова, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

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

Стороны совместно:

- представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам МБДОУ № 34 г. Азова;

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

Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании МБДОУ № 34 г. Азова и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

РАЗДЕЛ 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников МБДОУ № 34 г. Азова.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

Стороны договорились и обязуются:

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

Совместно разрабатывать и утверждать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год. Это не исключает право профсоюзной организации в

лице ее выборного представительного органа на осуществление контроля за исполнением коллективного договора в порядке ст. 370 ТК РФ.

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

Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам МБДОУ № 34 г. Азова.

Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную ответственность в порядке ст. 195 ТК РФ и иные виды ответственности, установленные законодательством Российской Федерации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

РАЗДЕЛ 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами МБДОУ № 34 г. Азова, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ; обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации МБДОУ № 34 г. Азова доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

Выборный представительный орган работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действия данного договора. Срок действия коллективного договора 3 года (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;

Приложение № 2 «План повышения квалификации и потребности в курсовой переподготовке педагогических кадров»;

Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 34 г. Азова (МБДОУ № 34г. Азова)»;

Приложение № 4 «Положение о выплатах материальной помощи работникам МБДОУ № 34 г. Азова»;

Приложение № 5 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем»;

Приложение № 6 «Соглашение по охране труда»;

Приложение № 7 «Перечень профессий и должностей, по которым предусмотрена выдача спецодежды»;

Приложение № 8 «Порядок проведения медицинских обследований работников»;

Приложение № 9 «Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам»;

Приложение № 10 «Положение о порядке индексации заработной платы»;

Приложение № 11 «Протокол общего собрания трудового коллектива».

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова

Т.Г. Личман



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 34 г. Азова

Д.Н. Голубовская

«20» февраля 2025 г.

Приняты
на общем собрании
трудоу коллектива МБДОУ № 34 г. Азова
протокол № 19 от 18.02.2025



Утверждаю

Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова
Т.Г.Личман

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 34 г. Азова (МБДОУ № 34 г. Азова)

1. Общее положение

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями статьи 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом МБДОУ № 34 г. Азова.

1.2. Настоящие Правила утверждены заведующим МБДОУ № 34 г. Азова с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Настоящие правила утверждают с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.

1.4. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается:

Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами МБДОУ № 34 г. Азова.

1.5. Настоящие правила вывешиваются на видном месте в МБДОУ № 34 г. Азова.

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

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в МБДОУ № 34 г. Азова регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Уставом МБДОУ № 34 г. Азова.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с МБДОУ № 34 г. Азова. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. При заключении трудового договора работодатель требует документы, указанные в статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ). В соответствии с Трудовым кодексом РФ, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

2.4. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель вправе требовать от работника при приеме на работу трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация о:

- работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах работника на другую постоянную работу;
- увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя doy-34@mail.ru:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

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

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

- Устав МБДОУ № 34 г. Азова;
- Коллективный договор
- Специальная оценка условий труда
- Оценка профессиональных рисков
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- должностная инструкция;
- инструкция по технике безопасности;
- инструкция по правилам пожарной безопасности.

2.6. Работодатель имеет право устанавливать испытательный срок не более трех месяцев.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в МБДОУ № 34 г. Азова.

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

2.9. На каждого работника МБДОУ № 34 г. Азова оформляется трудовая книжка бумажная или электронная в соответствии с законодательством РФ и требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в МБДОУ № 34 г. Азова 75 лет.

2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у Учредителя.

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допустить к работе) работника:

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работ, обусловленных трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством, в соответствии со статьей 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.15. Увольнение работников МБДОУ № 34 г. Азова в связи с сокращением численности или штата МБДОУ № 34 г. Азова допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема педагогической работы может производиться, как правило, только по окончании учебного года.

В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация МБДОУ № 34 г. Азова имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация МБДОУ № 34 г. Азова имеет право на прием на работу работников образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация МБДОУ № 34 г. Азова имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация МБДОУ № 34 г. Азова имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры материального поощрения в соответствии с действующим в МБДОУ № 34 г. Азова положением.

3.5. Администрация обязана создавать в МБДОУ № 34 г. Азова необходимые условия для работников и воспитанников, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников МБДОУ № 34 г. Азова.

3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом МБДОУ № 34 г. Азова предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически

уплаченных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя МБДОУ № 34 г. Азова, обязанности, возложенные на них Уставом МБДОУ № 34 г. Азова, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями.

4.2. Соблюдать дисциплину труда – основу порядка в МБДОУ № 34 г. Азова, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя.

4.3. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

4.4. Быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива.

4.5. Педагогам необходимо систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию.

4.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.7. Беречь собственность МБДОУ № 34 г. Азова (оборудование, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.

4.8. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

4.9. Нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в группе, во время прогулок, экскурсий. Обо всех случаях травматизма немедленно сообщать руководителю, медицинскому работнику и родителям.

4.10. Работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Время начала и окончания работы учреждения устанавливается МБДОУ № 34 г. Азова по согласованию с Учредителем. Начало и окончание работы сотрудников устанавливается графиками сменности.

5.2. Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова обязан организовать учет явки на работу и ухода сотрудников с работы.

5.3. Групповому персоналу МБДОУ № 34 г. Азова запрещено оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего воспитателя обязан принять меры к немедленной замене его другим работником.

5.4. Работникам МБДОУ № 34 г. Азова запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности;
- удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми и перерывы между ними;
- оставлять детей без присмотра;
- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, а также отпускать детей одних по просьбе родителей.

5.5. Запрещается в рабочее время:

- присутствовать посторонним лицам в группе без разрешения администрации;
- делать замечания работникам в присутствии детей или родителей;
- запрещается делать замечания воспитателям в присутствии других воспитателей.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы с детьми, за продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии;
- присвоение звания «Лучший по профессии».

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным комитетом МБДОУ № 34 г. Азова.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы (Управление образования) к поощрению, к награждению, к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него трудовых и педагогических обязанностей, а также превышение прав, причиняющее ущерб другим работникам влечет за собой применение иных мер, предусмотренных законодательством.

7.2. За нарушения трудовой дисциплины администрация образовательного учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.3. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения.

Работник, совершивший прогул лишается премии полностью или частично по решению администрации.

7.4. Дисциплинарные взыскания налагается заведующим МБДОУ № 34 г. Азова. Руководство имеет право передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.5. Дисциплинарные взыскания на заведующего МБДОУ № 34 г. Азова налагаются Учредителем.

7.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснительная в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. Об отказе от дачи объяснений составляется акт. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией непосредственно за обнаружение проступка. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.8. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

7.9. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергнувшимся дисциплинарному взысканию.

7.10. Администрация МБДОУ № 34 г. Азова по своей инициативе или по ходатайству коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года,

если работник не совершит нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявит себя как хороший, добросовестный работник.

7.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Примечание. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в МБДОУ № 34 г. Азова на видном месте и объявляются каждому работнику под расписку. Утверждаются заведующим МБДОУ № 34 г. Азова с учетом мнения трудового коллектива.

Представитель работников:
председатель профсоюзного комитета
 Д.Н. Голубовская



Утверждаю
Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова
 Т.Г. Личман

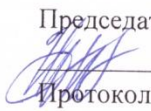
**ПЛАН ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПОТРЕБНОСТИ В
КУРСОВОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
В МБДОУ № 34 г. АЗОВА**

№	Ф.И.О.	Должность	График прохождения курсов				
			2025 г.	2026 г.	2027 г.	2028 г.	2029 г.
1.	Анощенко Екатерина Владимировна	воспитатель			+		
2.	Ануфриева Ксения Александровна	воспитатель			+		
3.	Аксентиева Галина Валерьевна	музыкальный руководитель			+		
4.	Бабиева Наталья Валерьевна	воспитатель	+			+	
5.	Голубовская Диана Николаевна	воспитатель			+		
6.	Иванова Ирина Николаевна	воспитатель	+			+	
7.	Калинина Нонна Валерьевна	учитель-логопед	+			+	
8.	Ковальская Ольга Юрьевна	учитель-логопед			+		
9.	Колтакова Елена Борисовна	музыкальный руководитель		+			+
10.	Кравченко Ольга Валентиновна	воспитатель	+			+	
11.	Красовская Елена Васильевна	старший воспитатель		+			+
12.	Михайлова Ирина Васильевна	педагог-психолог			+		
13.	Матузко Анна Андреевна	воспитатель		+			+
14.	Сенчук Марина Павловна	воспитатель			+		
15.	Унгурян Светлана Викторовна	воспитатель		+			+
16.	Фомина Марина Викторовна	воспитатель		+			+

Принято на общем собрании работников
МБДОУ № 34 г. Азова

Согласовано

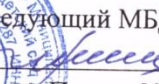
Председатель ПК

 Д.Н. Голубовская
Протокол № 19 от 18.02.2025



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова

 Т.Г. Личман

Приказ № 17 от 19.02.2025

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 34 г. Азова (МБДОУ № 34г. Азова)**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 34 г. Азова» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Азова от 29.01.2017 № 150 «О внесении изменений в постановление администрации города Азова» от 27.10.2016 № 2194 и определяет порядок формирования систем оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 34 г. Азова (далее – МБДОУ), подведомственного Управлению образования администрации города Азова, а также Постановлением Администрации города Азова № 820 от 20.05.2016г. «О системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений города Азова и приказом Управления образования администрации города Азова № 858 от 30.12.2016 «Об утверждении Порядка формирования использования фонда оплаты труда работников муниципальных, бюджетных образовательных учреждений, учреждений образования города Азова, находящихся в ведении Управления образования г. Азова», по виду экономической деятельности «85.11 Образование дошкольное, 88.91 Предоставление услуг по дневному уходу за детьми» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя МБДОУ и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до

минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника МБДОУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников МБДОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников МБДОУ (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками согласно штатного расписания и тарификационных списков.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.

2.1. В соответствии с пунктом 2 Решения Азовской городской Думы от 30.10.2008 № 279 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются отраслевыми (функциональными) органами администрации г. Азова, осуществляющими функции и полномочия учредителя МБДОУ.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1- № 3.

Таблица №1

**Размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя;	8774
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	9655

Таблица №2

**Размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по должностям педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	13886
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	
	в образовательных учреждениях	15272
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	
	в образовательных учреждениях	16022

2.4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

**Размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель, калькулятор	5849
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6762
	Третий квалификационный уровень	Шеф – повар	7102
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	Первый квалификационный уровень	Специалист по кадрам	7437
		Специалист по охране труда	7437
	Второй квалификационный уровень	Бухгалтер 2-й категории	7805
	Третий квалификационный уровень	Экономист 1-й категории	8193
	Пятый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	9031

2.4.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

**Размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: Дворник, уборщик служебных помещений, грузчик, подсобный рабочий, вахтер	4809
	2-й квалификационный уровень: Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик, садовник, швея, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер, кухонный рабочий	5088

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд повар	5386
---	---	-------------

2.4.5. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)
специалист в сфере закупок	7437

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Руководителю и работникам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем МБДОУ проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам МБДОУ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
	За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):	
1.	руководитель учреждения, заместителя руководителя	До 10
2.	Работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	5-15

Примечание к таблице № 6

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам МБДОУ устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Перечень и размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Работники учреждений – за работу в комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
2.	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
3.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 15

4.	Работники учреждений за работу с архивом учреждения	до 20
5.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
6.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

Примечания к таблице № 7:

1. Доплаты за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

3. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

5 процентов – в учреждениях дополнительного и дошкольного образования.

4. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В МБДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ, в соответствии с локальным нормативным актом (Приложение № 1).

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МБДОУ, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю МБДОУ – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам МБДОУ – руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю МБДОУ, в том числе в связи со сменой руководителя МБДОУ, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы и установленного объема педагогической работы и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 5 до 10 лет – 10 процентов,
- от 10 до 15 лет – 15 процентов,
- свыше 15 лет – 20 процентов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в МБДОУ, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются МБДОУ самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя МБДОУ производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала МБДОУ, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.9.1. при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и составляет:

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и составляет: при наличии ведомственной награды – 10 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по

занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам МБДОУ устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается министерством.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования города Азова молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

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

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ, и главного бухгалтера, включая порядок определения должностного оклада, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя МБДОУ и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя МБДОУ, и главного бухгалтера.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведен в таблице № 7.

Таблица № 7

Размеры должностных окладов по должностям руководителей

Профессиональная квалификационная группа	Размер должностного оклада (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	27774
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	25254
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	22958

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Примечание к таблице №7.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается Управлением образования г. Азова.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства МБДОУ, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 9.

Таблица № 9

**Объемные показатели для отнесения МБДОУ
к группе по оплате труда руководителей**

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежитий, санатория-профилактория	за каждого филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	0,5
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за каждую группу	10
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	в однопрофильных: техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную	1 0,5

		категорию высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие используемого в образовательном процессе: спортивной площадки. Бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) Спортивная площадка	за каждый вид объектов	до 15
8.	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой, собственного пищеблока	за каждый вид объектов	до 15
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений (отдельно стоящих зданий):	за каждый вид объектов	до 20
10.	Наличие обучающихся в образовательных учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
11.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
12.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10
13.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	До 3, но не более 20
14.	Наличие оборудования и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности: спортивный, музыкальный зал, изостудия, театральная, костюмерная, кабинеты логопеда и педагога-психолога.	за каждый вид	15
15.	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности:		

	-спортивно-оздоровительной группы	за каждую группу	5
	- учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	-групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	-групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,5
		ИТОГО:	

Примечания к таблице № 9:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в дошкольных образовательных учреждениях – по списочному составу на 1 сентября;

5.2.3. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы МБДОУ.

5.2.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителя МБДОУ его заместителям и главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю МБДОУ по решению Управления образования г. Азова с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

5.5. Руководитель МБДОУ помимо основной работы имеет право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МБДОУ.

Оплата труда руководителя и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется Управлением образования г.Азова, заместителям руководителя- руководителем МБДОУ, с учетом особенностей определения учебной нагрузки

лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем МБДОУ в том же образовательном МБДОУ, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю и главному бухгалтеру МБДОУ устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя МБДОУ и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения.

5.6.1. Руководителю МБДОУ предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников МБДОУ согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя МБДОУ

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
до 50	3,0
от 51 до 100	4,0

5.6.2. Для заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель МБДОУ.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда Педагогических работников.

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБДОУ (включая руководителя МБДОУ), а также педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых МБДОУ является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю:

6.8.1 Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1. настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается Управлением образования г. Азова.

6. 9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

Должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), за специфику работы.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

6.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Оплата труда работников МБДОУ за счет средств бюджета города Азова осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников МБДОУ за счет средств, полученных МБДОУ от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителю, главному бухгалтеру за счет средств, полученных МБДОУ от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств бюджета города Азова), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

для главного бухгалтера – руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБДОУ, сформированном за счет средств бюджета города Азова и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно - управленческого персонала утвержденного приложением № 2 к настоящему положению.

7.3. Работникам МБДОУ может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю МБДОУ – Управление образования г. Азова в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам МБДОУ - руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным

актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя МБДОУ и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам МБДОУ являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета города Азова, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно»

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 34 г. Азова

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации статья 144, Федеральным законом от 29.12.2013г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации города Азова от 27.10.2016 г. № 2194 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова», положением «Об оплате труда работников МБДОУ № 34 г. Азова».

1.1. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за выслугу лет;
- за квалификацию;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

2. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее по тексту комиссия).

2.1. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ № 34 г. Азова в соответствии с показателями результативности и эффективности труда работников;
- подготовка протоколов заседания комиссии о назначении надбавок.

2.2 Комиссия принимает решение о присуждении надбавок открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.3. Председатель комиссии ежемесячно и (или) ежеквартально предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ № 34 г. Азова, самоанализ результатов деятельности педагогических работников, аналитическую информацию о показателях деятельности работников за отчетный период, год, которая является основанием для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4 Конкретные размеры выплат стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

3.2. Порядок установления, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам:

3.2.1. Распределение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по балльной системе с учетом выполнения показателей интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников (Приложение № 1.1).

3.2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы фонда оплаты труда (ФОТ) работников МБДОУ, запланированного на месяц и (или) квартал, полугодие, год на общую сумму баллов всех премируемых педагогических работников.

Запланированный фонд стимулирующих выплат может быть увеличен сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда, и учитывается при расчете денежного веса балла.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.2.4. Для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому премируемому педагогическому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым премируемым работником. Количество баллов может изменяться по каждому показателю, не превышая максимальное количество баллов.

3.2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются на основании: самоанализа результатов деятельности педагогических работников за отчетный период, аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников в соответствии с показателями результативности и эффективности труда за отчетный период.

3.3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

3.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком;

- полностью или частично при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и устава МБДОУ № 34 г. Азова при наличии действующих дисциплинарных взысканий.

3.5. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

3.6. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию.

4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам МБДОУ – руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Главному бухгалтеру МБДОУ надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю МБДОУ, в том числе в связи со сменой руководителя МБДОУ, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ главному бухгалтеру МБДОУ могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.2. Порядок установления, размер надбавки за качество выполняемых работ работникам:

4.2.1. Распределение надбавки за качество выполняемых работ осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

4.2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере, с учетом выполнения критериев оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ (Приложение № 1.2.).

4.3. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

4.4. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию.

5. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

5.1. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников МБДОУ № 34 г. Азова (приложение № 1.3).

5.2. Премирование руководителя МБДОУ производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ.

**Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников
(воспитателя)**

№	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов
1.	Сохранение и укрепление здоровья детей. Высокий коэффициент сохранения здоровья детей (% заболеваемости).	<u>Ранний возраст</u> 15% и менее <u>Сад</u> 10% и менее	2 2
2.	Выполнение плана детодней.	<u>Ранний возраст</u> 66-75% 76-85% 86-100% <u>Сад</u> 66-75% 76%-85% 86-100%	1 2 3 1 2 3
3.	Реализация инновационных программ, экспериментальная, инновационная деятельность, участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки).	-муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	7 8 9
4.	Своевременное и качественное оформление документации (отчеты, планы, программы, заполнения журналов, мониторинг и др.)	- своевременно и качественно (при условии сдачи всех документов в отчетном периоде)	3
5	Организация адаптационного периода	- организация адаптации (полный период 3 месяца) - организация адаптации (не полный период)	3 1
6.	Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, ГМО, конкурсы, фестивали и др.)	- на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	3 4 5
7.	Подготовка призеров и победителей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях.	- на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	3 4 5
8.	On-lain - участие в профессиональных конкурсах педагогов, подготовка воспитанников к участию в On-lain конкурсах, публикации в СМИ, сети интернета.	-участие педагога в On-lain конкурсах -участие воспитанников в On-lain конкурсах - публикации в СМИ, в сети интернета	1 1 1
9.	Участие в проектах и акциях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	2 3 4
10.	Активное участие в проведении мероприятий, общественной деятельности МБДОУ.	- исполнение ролей (однократное участие) - исполнение ролей (2 и более участия) - общественная деятельность педагога (участие в профсоюзной работе) - преобразование территории и помещений ДОУ	2 4 3 2

11.	Обеспечение условий организации образования обучающихся с ОВЗ (при наличии в группе детей с ЗПР, РАС и др.)	- работа носит системный плановый характер, отсутствие подтвержденных жалоб родителей (законных представителей) на невыполнение рекомендаций ТППК по созданию специальных условий образования обучающихся	3
12.	Информационная открытость МБДОУ. Подготовка и размещение материалов образовательной и воспитательной работы с детьми на сайте МБДОУ, группы и социальных сетях (фото, видео, презентации, консультации, памятки). Наличие публикаций за отчетный период.	- работа ведется от случая к случаю; - работа носит системный, плановый характер, публикации оригинальны в подаче материала, эстетичны в оформлении (не менее 6 публикации за отчетный период)	2 3
13.	Организация углубленной работы в приоритетном направлении образовательных областей (кружковая работа).	- ведется систематически, наличие плана, графика работы, учета посещаемости	5
14.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога.	- отсутствуют	3
15.	Своевременное внесение оплаты за содержание детей в МБДОУ.	- 100%	2
16.	Травматизм воспитанников во время пребывания в МБДОУ.	- отсутствие травм у воспитанников во время пребывания в МБДОУ	3
17.	За выполнение особо важных и сложных работ (по решению заведующего)		до 5
		Максимальное количество баллов	70

Приложение 1.1.

К положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 34 г. Азова

**Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников
МБДОУ № 34 г. (старшего воспитателя)**

№	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов
1.	Реализация инновационных программ, экспериментальная, инновационная деятельность, участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки).	- муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	7 8 9
2.	Своевременное и качественное оформление документации.	- своевременно и качественно	3
3.	Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, ГМО, конкурсы, фестивали и др.)	- на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	3 4 5

4.	Организационная работа по подготовке и участию педагогов и воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
5.	On-lain - участие в профессиональных конкурсах педагогов, публикации в СМИ, сети интернета.	-участие педагога в On-lain конкурсах - публикации в СМИ, в сети интернета	1 1
6.	Участие в проектах и акциях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
7.	Активное участие в организации и проведении мероприятий МБДОУ.	- общественная деятельность педагога - преобразование территории и помещений МБДОУ	3 2
8.	Информационная открытость МБДОУ. Система контроля за ведением сайтов групп и страниц в социальных сетях.	-работа ведется от случая к случаю - работа носит системный, плановый характер	2 3
9.	Система контроля организации углубленной работы в приоритетном направлении образовательных областей (кружковая работа).	-ведется систематически	5
10.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагогов.	-отсутствуют	3
11.	Травматизм воспитанников во время пребывания в МБДОУ.	- отсутствие травм у воспитанников во время пребывания в МБДОУ	3
12.	Выполнение работы не входящей в должностные обязанности.	-работа выполнена в полном объеме	5
13.	За выполнение особо важных и сложных работ (по решению заведующего)		до 5
		Максимальное количество баллов	58

Приложение 1.1.

к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 34 г. Азова

**Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников
(музыкального руководителя)**

№	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов
1.	Реализация инновационных программ, экспериментальная, инновационная деятельность, участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки).	-муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	7 8 9
2.	Своевременное и качественное оформление документации (отчеты, планы, программы, заполнение журналов, мониторинг и др.).	-своевременно и качественно (при условии сдачи всех документов в отчетном периоде)	3

3.	Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, ГМО, конкурсы, фестивали и др.).	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
4.	Подготовка, участие призеров и победителей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
5.	On-lain - участие в профессиональных конкурсах педагогов, подготовка воспитанников к участию в On-lain конкурсах, публикации в СМИ, сети интернет.	-участие педагога в On-lain конкурсах -участие воспитанников в On-lain конкурсах - публикации в СМИ, в сети интернета	1 1 1
6.	Участие в проектах и акциях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
7.	Активное участие в организации мероприятий, общественной деятельности в МБДОУ.	- исполнение ролей (однократное участие) - исполнение ролей (2 и более участия) - общественная деятельность педагога (участие в профсоюзной работе) - преобразование территории и помещений МБДОУ.	2 4 3 2
8.	Информационная открытость МБДОУ. Подготовка материалов образовательной и воспитательной работы с детьми для размещения на сайте МБДОУ, группы и социальных сетях (фото, видео, презентации, консультации, памятки).	-работа ведется от случая к случаю; -работа носит системный, плановый характер, публикации оригинальны в подаче материала, эстетичны в оформлении (не менее 3 публикации за отчетный период)	2 3
9.	Организация углубленной работы в приоритетном направлении образовательных областей (кружковая работа).	-ведется систематически, наличие: плана, графика работы, учета посещаемости	5
10.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога.	-отсутствуют	3
11.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности.	- отсутствие травм у воспитанников во время образовательной деятельности	3
12.	За выполнение особо важных и сложных работ (по решению заведующего)		до 5
		Максимальное количество баллов	58

**Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников
(инструктора по физической культуре)**

№	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов
1.	Реализация инновационных программ, экспериментальная, инновационная деятельность, участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки).	-муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	7 8 9
2.	Своевременное и качественное оформление документации (отчеты, планы, программы, заполнение журналов, мониторинг и др.).	-своевременно и качественно (при условии сдачи всех документов в отчетном периоде)	3
3.	Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, ГМО, конкурсы, фестивали и др.).	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
4.	Подготовка, участие призеров и победителей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
5.	On-lain - участие в профессиональных конкурсах педагогов, подготовка воспитанников к участию в On-lain конкурсах, публикации в СМИ, сети интернет.	-участие педагога в On-lain конкурсах -участие воспитанников в On-lain конкурсах - публикации в СМИ, в сети интернета	1 1 1
6.	Участие в проектах и акциях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
7.	Активное участие в организации мероприятий, общественной деятельности в МБДОУ.	- исполнение ролей (однократное участие) - исполнение ролей (2 и более участия) - общественная деятельность педагога (участие в профсоюзной работе) - преобразование территории и помещений МБДОУ.	2 4 3 2
8.	Информационная открытость МБДОУ. Подготовка материалов образовательной и воспитательной работы с детьми для размещения на сайте МБДОУ, группы и социальных сетях (фото, видео, презентации, консультации, памятки).	-работа ведется от случая к случаю; -работа носит системный, плановый характер, публикации оригинальны в подаче материала, эстетичны в оформлении (не менее 3 публикации за отчетный период)	2 3
9.	Организация углубленной работы в приоритетном направлении образовательных областей (кружковая работа).	-ведется систематически, наличие: плана, графика работы, учета посещаемости	5

10.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога.	-отсутствуют	3
11.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности.	- отсутствие травм у воспитанников во время образовательной деятельности	3
12.	За выполнение особо важных и сложных работ (по решению заведующего)		до 5
		Максимальное количество баллов	58

Приложение 1.1.

к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 34 г. Азова

**Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников
(учителя - логопеда)**

№	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов
1.	Реализация инновационных программ, экспериментальная, инновационная деятельность, участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки).	-муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	7 8 9
2.	Своевременное и качественное оформление документации (отчеты, планы, программы, заполнения журналов, мониторинг и др.).	-своевременно и качественно	3
3.	Подготовка, участие призеров и победителей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
4.	Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, ГМО, конкурсы, фестивали и др.).	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
5.	On-lain - участие в профессиональных конкурсах педагогов, подготовка воспитанников к участию в On-lain конкурсах, публикации в СМИ, сети интернета.	-участие педагога в On-lain конкурсах -участие воспитанников в On-lain конкурсах - публикации в СМИ, в сети интернета	1 1 1
6.	Участие в проектах и акциях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
7.	Активное участие в организации мероприятий, общественной деятельности в МБДОУ.	- исполнение ролей (однократное участие) - исполнение ролей (2 и более участия) - общественная деятельность педагога (участие в профсоюзной работе) - преобразование территории и помещений МБДОУ	2 4 3 2

8.	Информационная открытость МБДОУ. Подготовка материалов образовательной и воспитательной работы с детьми для размещения на сайте МБДОУ, группы и социальных сетях (фото, видео, презентации, консультации, памятки).	-работа ведется от случая к случаю -работа носит системный, плановый характер, публикации оригинальны в подаче материала, эстетичны в оформлении (не менее 3 публикации за отчетный период)	2 3
9.	Организация углубленной работы в приоритетном направлении образовательных областей (кружковая работа).	-ведется систематически, наличие: плана, графика работы, учета посещаемости	5
10.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога.	-отсутствуют	3
11.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности.	- отсутствие травм у воспитанников во время образовательной деятельности	3
12.	За выполнение особо важных и сложных работ (по решению заведующего)		до 5
		Максимальное количество баллов	58

Приложение 1.1.

к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 34 г. Азова

Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников (педагога-психолога)

№	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов
1.	Реализация инновационных программ, экспериментальная, инновационная деятельность, участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки).	-муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	7 8 9
2.	Своевременное и качественное оформление документации (отчеты, планы, программы, заполнения журналов, мониторинг и др.).	-своевременно и качественно	3
3.	Подготовка , участие призеров и победителей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
4.	Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, ГМО, конкурсы, фестивали и др.).	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
5.	On-lain - участие в профессиональных конкурсах педагогов, подготовка воспитанников к участию в On-lain конкурсах, публикации в СМИ, сети интернета.	-участие педагога в On-lain конкурсах -участие воспитанников On-lain конкурсах - публикации в СМИ, в сети интернета	1 1 1

6.	Участие в проектах и акциях.	-на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	3 4 5
7.	Активное участие в организации мероприятий, общественной деятельности в МБДОУ.	- исполнение ролей (однократное участие) - исполнение ролей (2 и более участия) - общественная деятельность педагога (участие в профсоюзной работе) - преобразование территории и помещений МБДОУ.	2 4 3 2
8.	Информационная открытость МБДОУ. Подготовка материалов образовательной и воспитательной работы с детьми для размещения на сайте МБДОУ, группы и социальных сетях (фото, видео, презентации, консультации, памятки).	-работа ведется от случая к случаю; -работа носит системный, плановый характер, публикации оригинальны в подаче материала, эстетичны в оформлении (не менее 3 публикации за отчетный период)	2 3
9.	Организация углубленной работы в приоритетном направлении образовательных областей (кружковая работа).	-ведется систематически, наличие: плана, графика работы, учета посещаемости	5
10.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога.	-отсутствуют	3
11.	Травматизм воспитанников во время образовательной деятельности.	- отсутствие травм у воспитанников во время образовательной деятельности	3
12.	За выполнение особо важных и сложных работ (по решению заведующего)		до 5
		Максимальное количество баллов	58

Критерии оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ
Максимальное количество % - 200

Критерии оценки качества выполняемых работ
Воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) и применяет их в образовательном процессе.	до 50
2	Содействие росту познавательной мотивации и развитию способностей воспитанников в разных формах организации детской деятельности.	до 50
3	Создание благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности воспитанников.	до 50
4	Участие в работе комиссий.	до 50

Критерии оценки качества выполняемых работ
старшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 50
2	Содействие росту познавательной мотивации и развитию способностей воспитанников в разных формах организации детской деятельности.	до 50
3	Создание благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности воспитанников.	до 50
4	Участие в работе комиссий.	до 50

Критерии оценки качества выполняемых работ
музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) и применяет их в образовательном процессе.	до 50
2	Проведение спортивных мероприятий с воспитанниками, обеспечивает их музыкальное сопровождение.	до 50
3	Использование интегративного подхода к развитию творческих способностей воспитанников, применяет совокупность личностно-ориентированных методов и приемов основанных на принципе интеграции различных видов искусств.	до 50
4	Участие в работе комиссий.	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
инструктора по физической культуре**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) и применяет их в образовательном процессе.	до 50
2	Проведение спортивных мероприятий с воспитанниками, обеспечивает их музыкальное сопровождение.	до 50
3	Использование интегративного подхода к развитию творческих способностей воспитанников, применяет совокупность личностно-ориентированных методов и приемов основанных на принципе интеграции различных видов искусств.	до 50
4	Участие в работе комиссий.	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
учителя-логопеда**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) и применяет их в образовательном процессе.	до 50
2	Осуществление работы, направленную на максимальную коррекцию недостатков в развитии воспитанников с нарушениями в развитии, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.	до 50
3	Использование разнообразных форм, приёмов, методов и средств обучения, современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов, обеспечивая уровень подготовки обучающихся, воспитанников, соответствующий ФГОС ДО	до 50
4	Участие в работе комиссий.	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
педагога-психолога**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) и применяет их в образовательном процессе.	до 50
2	Высокий уровень применения методов убеждения, аргументации, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами из заменяющими), коллегами по работе.	до 50
3	Высокий уровень определения факторов, препятствующих развитию личности обучающихся, воспитанников и принятие мер по оказанию им различных видов психологической помощи (психокоррекционного, реабилитационного, консультативного).	до 50
4	Участие в работе комиссий.	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
заместителя заведующего по АХЧ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 30
2	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	до 50
3	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	до 30
4	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 40
5	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качество выполняемой работы	до 50
2	Работа на сайтах Казначейства «ППО CFAR (СУФД)», АЦК «ФИНАНСЫ», АЦК «ПЛАНИРОВАНИЕ», ГМУ (bas.gov.ru) Официальный сайт о размещении информации государственных (муниципальных) учреждениях, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок- ЕИС 44-ФЗ, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок ЕИС 223-ФЗ посредством сайта Контур Экстерн Лайн: - (rostov.gks.ru) официальный сайт РФ РОССТАТ, (nalog.ru) официальный сайт РФ УФНС, (pfrf.ru) официальный сайт ПФР, (fss.ru) официальный сайт ФСС.	до 50
3	Качественное предоставление статистической, оперативной и текущей отчетности и информации, соблюдение сроков ее предоставления	до 20
4	Эффективность исполнения управленческих решений	до 30
5	Отсутствия замечаний по результатам проверок	до 50

***Критерии оценки качества выполняемых работ
главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качество выполняемой работы	до 50
2	Работа на сайтах Казначейства «ППО CFAR (СУФД)», АЦК «ФИНАНСЫ», АЦК «ПЛАНИРОВАНИЕ», ГМУ (bas.gov.ru) Официальный сайт о размещении информации государственных (муниципальных) учреждениях, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок- ЕИС 44-ФЗ, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок ЕИС 223-ФЗ посредством сайта Контур Экстерн Лайн: - (rostov.gks.ru) официальный сайт РФ РОССТАТ, (nalog.ru) официальный сайт РФ УФНС, (pfrf.ru) официальный сайт ПФР,	до 50

	(fss.ru) официальный сайт ФСС.	
3	Качественное предоставление статистической, оперативной и текущей отчетности и информации, соблюдение сроков ее предоставления	до 50
4	Эффективность исполнения управленческих решений	до 30
5	Отсутствия замечаний по результатам проверок	до 50

*Максимальное количество % - не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МБДОУ № 34 г. Азова

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации статья 144, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации города Азова от 27.10.2016 г. № 2194 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова», положением «Об оплате труда работников МБДОУ № 34 г. Азова».

1.2. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда и средств экономии по фонду оплаты труда.

1.3. Работникам могут выплачиваться разовые премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2. Порядок премирования

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и условий, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

2.2. Выплата премий осуществляется с учетом выполнения показателей и условий премирования:

Показатели качества выполняемых работ работниками МБДОУ

**Показатели качества выполняемых работ
воспитателя**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ	до 100
2	Чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов и поручений руководителя ДОУ и его заместителей.	до 100
3	Обеспечение сохранности муниципального имущества	до 100
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 100

**Показатели качества выполняемых работ
старшего воспитателя**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 100
2	Чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов и поручений руководителя ДОУ и его заместителей.	до 100
3	Обеспечение сохранности муниципального имущества	до 100
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 100

**Показатели качества выполняемых работ
музыкального руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ	до 100
2	Чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов и поручений руководителя ДОУ и его заместителей.	до 100
3	Обеспечение сохранности муниципального имущества	до 100
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 100

**Показатели качества выполняемых работ
инструктора по физической культуре**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ	до 100
2	Чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов и поручений руководителя ДОУ и его заместителей.	до 100
3	Обеспечение сохранности муниципального имущества	до 100
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 100

**Показатели качества выполняемых работ
учителя-логопеда**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ	до 100
2	Чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов и поручений руководителя ДОУ и его заместителей.	до 100
3	Обеспечение сохранности муниципального имущества	до 100
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 100

**Показатели качества выполняемых работ
педагога-психолога**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ	до 100
2	Чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов и поручений руководителя ДОУ и его заместителей.	до 100
3	Обеспечение сохранности муниципального имущества	до 100
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 100

**Показатели качества выполняемых работ
Заместителя заведующего по АХЧ**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.	до 100
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 100
3	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	до 100
4	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	до 100
5	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности	до 100

**Показатели качества выполняемых работ
Кладовщика**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 200
2	Немеханизированный труд ручной, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 200
3	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	до 200
4	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 200
5	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
младшего воспитателя (помощника воспитателя)**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников;	до 200
2	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	до 200
3	Помощь в преобразовании развивающей среды в МБДОУ, обновление интерьера;	до 200
4	Помощь и активное участие в мероприятиях МБДОУ (конкурсы, развлечения, праздники.);	до 200
5	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
Повара**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля);	до 200
2	Немеханизированный труд ручной, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 200
3	Контроль за строгим соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья и санитарных правил.	до 200
4	Строгое соблюдение режима питания	до 200
5	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
подсобного рабочего (кухонного рабочего)**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Немеханизированный труд ручной, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	до 200
2	Отсутствие замечаний по результатам контроля	до 200
3	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	до 200
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	до 200
5	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Качественное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН	до 200
2	Помощь и активное участие в работе и мероприятиях групп раннего возраста	до 200
3	Отсутствие замечаний по результатам контроля	до 200
4	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств.	до 200
5	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
Сторожа**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства;	до 200
2	Своевременное реагирование на возникшие ЧС	до 200
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении МБДОУ.	до 200
4	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 200
5	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении мелких ремонтных работ, озеленении.	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
Дворника**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, стрижка кустарников);	до 200
2	Участие в мелком ремонте оборудования	до 200
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории.	до 200
4	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 200
5	Выполнение работ по благоустройству территории, озеленении.	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
Электромонтера**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Содержание в образцовом порядке оборудования	до 200
2	Немеханизированный труд ручной	до 200
3	Своевременное реагирование на возникшие ЧС	до 200
4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	до 200
5	Отсутствие замечаний по итогам проверок	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	до 200
2	Немеханизированный труд ручной, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 200
3	Качественное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН	до 200
4	Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.	до 200
5	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
Кастелянши**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Помощь и активное участие в подготовке к мероприятиям МБДОУ (конкурсы, развлечения, праздники.)	до 200
2	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	до 200
3	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	до 200
4	Бесперебойная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря	до 200
5	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, пошив костюмов, штор, кукольной одежды	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
слесаря – сантехника**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Своевременное устранение неполадок	до 200
2	Участие в ремонте помещений, оборудования	до 200
3	Выполнение по благоустройству территории, озеленении.	до 200
4	Своевременное выполнение заявок по ремонту сантехнического оборудования и кранов.	до 200
5	Своевременное реагирование на возникшие ЧС	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
Грузчика**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Отсутствие замечаний на выполнение своевременных погрузо-разгрузочных работ	до 200
2	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания	до 200
3	Выполнение по благоустройству территории, озеленении.	до 200
4	Отсутствие замечаний на выполнение своевременных погрузочно-разгрузочных работ	до 200
5	Выполнение заданий, не входящие в должностные обязанности	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Своевременное устранение неполадок	до 200
2	Участие в ремонте помещений, оборудования	до 200
3	Выполнение работ по благоустройству территории, озеленении	до 200
4	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	до 200
5	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
Бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Соблюдение графика документооборота и порядка представления бухгалтерской отчетности в соответствующие инстанции.	до 200
2	Отсутствие ошибок при заполнении отчетной документации или их минимальное количество	до 200
3	Нет денежных взысканий со стороны контролирующих органов или минимальное количество штрафов	до 200
4	Отсутствие спорных ситуаций с поставщиками о подрядчиками, с родителями детей.	до 200
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 200

**Показатели качества выполняемых работ
главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Проценты
1	Соблюдение сроков уплаты заработной платы, отпускных и больничных листов, налогов и сборов, расчетов с контрагентами (в т.ч. оформления документации)	до 100
2	Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической)	до 100
3	Нет денежных взысканий со стороны контролирующих органов или минимальное количество штрафов.	до 100
4	Контроль выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	до 100
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 100

2.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Размер премий максимальным пределом не ограничивается.

2.4. Предложение о премировании выносит заведующий, размер премии определяется с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работников МБДОУ.

2.5. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

3. Работникам МБДОУ премия не выплачивается, если имелись замечания вышестоящих и проверяющих организаций, нарушения трудовой дисциплины, инструкций по технике безопасности и охране жизни и здоровья детей, должностных обязанностей в течение года.

4. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств экономии по фонду оплаты труда. Не подлежат премированию работники, уволившиеся по собственному желанию.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
руководитель учреждения;
главный бухгалтер;
заместитель заведующего по АХЧ;

Согласовано:

Председатель ПК

 Д.Н. Голубовская



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова

 Т.Г. Личман

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате материальной помощи работникам

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 34 г. Азова (МБДОУ № 34 г. Азова)

1. Общие положения.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением администрации от 02.07.2012 № 1322 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова» и устанавливает порядок назначения, критерии и нормы выплат материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 34 г. Азова (далее МБДОУ № 34 г. Азова). МБДОУ № 34 г. Азова, финансируемое за счет средств муниципального и областного бюджетов, предусматривает фонд материальной помощи в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

2. Порядок выплаты материальной помощи работникам МБДОУ № 34 г. Азова

2.1. Материальная помощь работникам МБДОУ № 34 г. Азова выплачивается в следующих случаях:

2.1.1. Материальная помощь работникам в связи со смертью членов семьи (супруга (и), детей, родителей), членам семьи (супругу (е), детям, родителям) в связи со смертью работника при наличии средств на указанные цели;

2.1.2. При рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

2.1.3. В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других);

2.1.4. Материальная помощь выплачивается в связи с болезнью, санаторно-курортным лечением, необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств и т.п.;

2.1.5. В случае острой необходимости.

2.2. Материальная помощь не выплачивается работникам: - находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

2.3. Выплата материальной помощи работникам МБДОУ № 34 г. Азова производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяет руководитель образовательного учреждения до 2-х должностных окладов. Размер и выплата материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Управления образования г. Азова на основании письменного заявления руководителя МБДОУ № 34 г. Азова.

2.4. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда материальной помощи, предусмотренного сметой доходов и расходов и лимитами бюджетных обязательств по соответствующему коду экономической классификации.

3. Заключительная часть.

Данное положение является примерным и может быть изменено в связи с изменением нормативной базы, указанной в п.1.

Приложение № 5
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель ПК



Д.Н. Голубовская



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова



Т.Г. Личман

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску
1	Заведующий	3
2	Главный бухгалтер	3
3	Заместитель заведующего по АХЧ	3

Согласовано:

Председатель ПК

 Д.Н. Голубовская



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова

 Т.Г. Личман

**Соглашение по охране труда
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 34 г. Азова на 2025-2028 гг.**

Соглашение по охране труда, как документ, содержащий в том числе и финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников образовательной организации, разрабатывается на календарный год и вступает в силу с момента его подписания работодателем (руководителем образовательной организации) и представителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации(профкома).

В отличие от других документов текущего и перспективного планирования (планов мероприятий по охране труда) соглашение по охране труда разрабатывается с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение (должность)
1. Организационные мероприятия			
1	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.	По графику (1 раз в 3 года)	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ, ответственный по охране труда
2	Обучение работников безопасным методам и приемам работы	При приеме на работу, далее 1 раз в 3 года	Заведующий, старший воспитатель, заместитель заведующего по АХЧ, ответственный по охране труда
3	Обучение по СИЗ, согласно утвержденному заведующим ДОУ перечню профессий	При приеме на работу, далее 1 раз в 3 года	Заместитель заведующего по АХЧ, ответственный по охране труда
4	Обучение навыкам оказания первой помощи	При приеме на работу, далее 1 раз в 3 года.	Заместитель заведующего по АХЧ, ответственный по охране труда
5	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	Ежегодно	Заместитель заведующего по АХЧ, ответственный по охране труда
6	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	До 2026 года	Ответственный по охране труда
7	Разработка инструкций по охране труда	1 раз в 5 лет	Заведующий, старший воспитатель, заместитель заведующего по АХЧ, комиссия по ОТ, ответственный по охране

8	Разработка программ инструктажей, программ стажировок по охране труда	По мере необходимости	Заведующий, старший воспитатель, заместитель заведующего по АХЧ, комиссия по ОТ, ответственный по охране труда.
9	Проведение технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Два раза в год: весна, осень	Заместитель заведующего по АХЧ, комиссия по ОТ, ответственный по охране труда.
2. Технические мероприятия			
10	Обслуживание средств пожарной сигнализации	ежемесячно	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ ВДПО
11	Содержание кнопки тревожной сигнализации	ежемесячно	Специализированная организация, имеющая лицензию на охранную деятельность
12	Техническое обслуживание средств тревожной сигнализации	в течение года	Специализированная организация, имеющая лицензию на охранную деятельность
13	Текущий ремонт	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
14	Периодическая проверка санитарного состояния помещений	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
15	Уборка помещений, поддержание чистоты на рабочих местах	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ, сотрудники
16	Проведение технического осмотра зданий и сооружений	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
17	Промывка системы отопления	1 раз в год	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
18	Проведение испытаний и измерений электросетей и электрооборудования	1 раз в год	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
19	Медицинский осмотр	1 раз в год	Медицинская организация, имеющая лицензию на проведение мед.осмотров
20	Услуги по дезобработке	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ, гл.бухгалтер
21	Приобретение моющих средств	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ, гл.бухгалтер
22	Приобретение хозяйственных товаров	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ, гл.бухгалтер
23	Оснащение помещений (кабинетов, спортзалов и других помещений) аптечками для оказания первой помощи	Постоянно	Заместитель заведующего по АХЧ, ответственный по охране труда

	4.Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
24	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
25	Приобретение дезинфицирующих средств	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
26	Проведение испытаний диэлектрического инструмента	1 раз в год	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
27	Обеспечение работников санитарной одеждой	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
28	Обеспечение работников СИЗ и смывающими средствами	в течение года	Заведующий, заместитель заведующего по АХЧ
29	Приобретение средств индивидуальной защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	По мере необходимости	Заместитель заведующего по АХЧ

Согласовано:

Председатель ПК

 Д.Н. Голубовская



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова

 Т.Г. Личман

**Перечень профессий (должностей),
по которым предусмотрена выдача спецодежды**

Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ № 34 осуществляется на основании приказа Министерства труда и социальной защиты от 29.10.2021 г. РФ № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», согласно штатному расписанию и по утвержденным приказом заведующего от 31.08.2023 № 73 Нормам выдачи СИЗ и смывающих средств.

Наименование профессий (должностей), по которым предусмотрена выдача СИЗ:

1. Грузчик
2. Дворник
3. Кастелянша
4. Кладовщик
5. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
6. Подсобный рабочий
7. Повар
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
9. Уборщик служебных помещений
10. Электромонтер
11. Слесарь-сантехник
12. Сторож
13. Младший воспитатель

Воспитатели и младшие воспитатели обеспечиваются санитарной одеждой из расчета не менее 2 комплектов на 1 человека. Дополнительно младший воспитатель обеспечивается: фартук, колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи, фартук из полимерных материалов с нагрудником для мытья посуды и отдельный халат для уборки помещений (п. 3.1.9 СП 2.4.3648-20), перчатки резиновые или из полимерных материалов.

Согласовано:

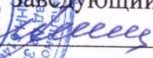
Председатель ПК

 Д.Н. Голубовская



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова

 Т.Г. Личман

**Порядок проведения медицинских обследований работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 34 г. Азова.**

Настоящий порядок разработан в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".

1. Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников получаемой им работе.

2. Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, своевременное выявление начальных форм заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

3. Частота проведения медицинских осмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры должны проводиться 1 раза в год. При проведении предварительного или периодического осмотра могут учитываться результаты ранее проведенных осмотров (не позднее 1 года):

- предварительного или периодического осмотра,
- диспансеризации,
- иных медицинских осмотров.

4. Периодические медицинские осмотры работников осуществляются за счёт средств работодателей.

5. Периодические медицинские осмотры работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

6. Работодатель составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам и направляет его за 1 месяц до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров.

7. Медицинская организация на основании полученного от работодателя списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров.

8. Работник для прохождения периодического медицинского осмотра предоставляет личную медицинскую книжку.

9. Заключение медицинских обследований вносятся в личную медицинскую книжку.

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется Заключение по его результатам в соответствии с п. 16 Порядка 29н.

Заключение составляется в пяти экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается работнику. Второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился периодический осмотр, третий - направляется работодателю, четвертый - в медицинскую организацию, к которой работник

прикреплен для медицинского обслуживания, пятый - по письменному запросу в Фонд социального страхования с письменного согласия работника.

10.Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра.

11.В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра возникает подозрение на наличие у работника заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке для прохождения лечения.

Согласовано:

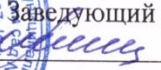
Председатель ПК

 Д.Н. Голубовская



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова

 Т.Г. Личман

**Перечень должностей и профессий,
подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам.**

Настоящий перечень составлен в соответствии с СанПиН 2.4.3648-20. «Требования к прохождению профилактических медицинских осмотров и личной гигиены персонала»

№ п/п	Профессия, должность	Периодичность прохождения
1	2	3
1.	Заведующий	1 раз в год (согласно графику прохождения медосмотров, утвержденного территориальным органом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека)
2.	Заместитель заведующего по АХЧ	
3.	Главный бухгалтер	
4.	Бухгалтер.	
5.	Старший воспитатель	
6.	Воспитатель	
7.	Младший воспитатель	
8.	Помощник воспитателя	
9.	Музыкальный руководитель	
10.	Инструктор по физической культуре	
11.	Учитель - логопед	
12.	Педагог - психолог	
13.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
14.	Кастелянша	
15.	Кладовщик	
16.	Повар	
17.	Подсобный рабочий	
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
19.	Уборщик служебных помещений	
20.	Слесарь-сантехник	
21.	Сторож	
22.	Дворник	
23.	Грузчик	

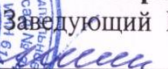
Согласовано:

Председатель ПК

 Д.Н. Голубовская



Утверждаю:

 Заведующий МБДОУ № 34 г. Азова
Т.Г. Личман

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке индексации заработной платы Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 34 г. Азова (МБДОУ № 34 г. Азова)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке индексации заработной платы (далее - "Положение") в МБДОУ № 34 г. Азова (далее - "работодатель") разработано в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Индексация заработной платы (далее - "индексация" и "зарплата") обеспечивает повышение уровня реального содержания зарплаты работников МБДОУ № 34 г. Азова.

1.3. Индексация проводится по мере внесения изменений в нормативно- правовые акты Муниципального образования город Азов и внесения изменений в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Размер индекса устанавливается локальным нормативным актом (п. 1.3 Положения).

1.5. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

1.6. Размер индекса вступает в силу и применяется для расчета зарплаты с момента, указанного в локальном нормативном акте.

1.7. Индексации подлежит базовая месячная тарифная ставка (БМТС) работника первого квалификационного уровня (работника наименьшей категории).

1.7.1. Зарплаты, производные от БМТС, индексируются в установленном порядке их начисления.

1.7.2. Зарплаты, начисляемые вне зависимости от БМТС, индексируются от их исходного размера, действовавшего на момент индексации.

1.7.3. Премии, надбавки, доплаты, компенсации индексируются в зависимости от финансового и экономического состояния работодателя, что определяется коэффициентами ликвидности, показателями платежеспособности и показателями рентабельности.

1.8. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

1.9. Производить индексацию запрещается в случае выявления признаков несостоятельности (банкротства) МБДОУ № 34 г. Азова.

1.10. Представителями работников в целях соблюдения и исполнения настоящего Положения является первичная профсоюзная организация.

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИНДЕКСАЦИИ

2.1. Отдел кадров совместно с бухгалтерией ежегодно до 1 числа первого месяца, следующего после окончания квартала, определяют наличие или отсутствие причин для индексации и при наличии причин, указанных в п. 1.3 Положения, представляют работодателю обоснованные предложения с расчетом величины индексации.

2.2. Работодатель с учетом своего финансового и экономического состояния в течение 2-х дней рассматривает поступившие от отдела кадров предложения и со своим мотивированным заключением о возможности или невозможности индексации выносит проект локального нормативного акта об индексации или о временном отклонении индексации на обсуждение представителей работников.

2.3. Представители работников в течение 2 дней рассматривают представленный им проект локального нормативного акта об индексации или о временном отклонении индексации и с учетом мнения работников составляют свое обоснованное суждение с последующей его передачей работодателю.

2.4. Работодатель с учетом обоснованного суждения представителей работников утверждает локальный нормативный акт об индексации или о временном отклонении индексации.

2.5. Утвержденный локальный нормативный акт об индексации или о временном отклонении индексации является одним из оснований для начисления заработной платы, премий, надбавок, доплат, компенсаций.

3. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Лица, участвующие в реализации настоящего Положения, несут персональную ответственность за его невыполнение или нарушение.

3.2. Изменения, дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном локальными нормативными актами по делопроизводству.

3.3. Индексация заработной платы производится на основании приказа руководителя со ссылкой на соответствующий нормативный акт. После этого оформляются дополнительные соглашения к трудовому договору с сотрудниками и вносятся изменения в штатное расписание.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**АЗОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

(АЗОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

МБДОУ №34 г. Азова

«18» февраля 2025 г.

г. Азов

№ 19

**Протокол общего собрания трудового коллектива
МБДОУ № 34 г. Азова**

Всего членов трудового коллектива: 42 чел.

Присутствовало: 30 чел.

Председатель: Голубовская Д.Н.

Секретарь: Колычева С.В.

Повестка дня:

Рассмотрение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками МБДОУ № 34 г. Азова на 2025-2028, в связи с истечением срока действия предыдущего Коллективного договора. Докладчик – заведующий Личман Т.Г.

Слушали: заведующего МБДОУ № 34 г. Азова. Он подробно ознакомил трудовой коллектив с проектом Коллективного договора на 2025-2028 годы, разработанного представителями работников и работодателя.

В обсуждении приняли участие все присутствующие. Был задан ряд вопросов уточняющего характера, на которые Личман Т.Г. были даны подробные ответы. В результате Коллективный договор имеет следующую структуру:

- Общие положения
- Трудовые отношения
- Обязательства работодателя по обеспечению занятости
- Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
- Режим труда и отдыха
- Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты
- Улучшение условий охраны труда
- Социальные гарантии и меры социальной поддержки
- Поддержка молодых педагогов
- Дополнительное профессиональное образование работников
- Условия работы выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) организации
- Гарантии профсоюзной деятельности
- Ответственность за выполнение коллективного договора
- Заключительные положения
- Приложения
- Правила внутреннего трудового распорядка
- План повышения квалификации и потребности в курсовой переподготовке педагогических

кадров

- Положение об оплате труда работников МБДОУ № 34 г. Азова
- Положение о выплатах стимулирующего и премиального характера работников МБДОУ № 34 г. Азова
- Положение о выплатах материальной помощи работникам МБДОУ № 34 г. Азова
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
- Соглашение по охране труда
- Перечень профессий и должностей, по которым предусмотрена выдача спецодежды
- Порядок проведения медицинских обследований работников
- Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам
- Положение о порядке индексации заработной платы
- Протокол общего собрания трудового коллектива

Вопрос о заключении Коллективного договора в предложенной редакции был поставлен на голосование.

Постановили:

Заключить Коллективный договор с приложениями между работодателем и работниками МБДОУ № 34 г. Азова на 2025-2028 годы в предложенной редакции.

Голосовали: «за»- 30 чел., «против» - нет, «воздержался» - нет.

Председатель ППО МБДОУ №34 г. Азова
Азовской городской
организации Общероссийского
Профсоюза образования



Голубовская Д.Н.

Секретарь собрания



Колычева С.В.