КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 99г.Томска

на 2023-2026 годы

От работодателя:

Руководитель

образовательного учреждения

Корягина Т.В

М. П. (подпись, Ф. И. О.)

Дата подписания:

«20» июня 2023 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной

организации образовательного учреждения

Козлова А.А.

М. П. (подпись, Ф. И. О.)

Дата подписания:

«20» июня 2023 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА

Коллективный договор зарегистрирован

Регистрационный № 692

Дата регистрации 30.06.2023

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №99 г. Томска.

1.2. Правовой 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 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области» от 13.01.2003 № 11-ОЗ;
- Областное и городское трехсторонние соглашения, отраслевые областное и городское соглашения на соответствующие годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №99 г. Томска в лице его представителя – руководителя Корягиной Т.В.;

- работники образовательной организации (далее- организация), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа- профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавшие письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет Томской городской профсоюзной организации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт 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 партнёрства (ст. 5.28-5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ).

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.07.2023 и действует в течение трех лет по 30.06.2026.

1.15. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. В соответствии требованиями статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с целью соблюдения гарантий, работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) организует ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, коллективным договором и Соглашениями непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст.312.1. ТК РФ).

Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – без согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, пожар, наводнение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников (ст.312.9. ТК РФ).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9. ТК РФ.

Труд дистанционных работников будет регулироваться не только трудовым договором, но и соглашениями, коллективным договором, а также локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей.

При приеме на работу требуется соблюдение условия об отсутствии судимости (за преступление, указанные в ст. 351.1 ТК РФ) как обязательное ограничение допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

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 объёме 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.

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 прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.5. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.6. При равной производительности труда и квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в том числе знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключено ученический договор;
- работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста;

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза (Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг. зарегистрированное 29.10.2021 №25).

2.7. К сообщению в профком в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ работодатель должен приложить:

проекты приказов о сокращении численности или штатов;

действующее и вновь вводимое штатные расписания;

список сокращаемых должностей;

сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;

перечень вакансий на день направления сообщения в профком;

предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, критерии которого установлены в Соглашении о социальном партнерстве на 2022 – 2024 годы между администрацией Города Томска, Союзом организацией профсоюзов «Федерации профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей и работодателями Города Томска, сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации и (или) коллективном договоре

(соглашении), отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

2.8. В соответствии с пунктом 4.15 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг., зарегистрированного 29.10.2021 № 25, расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, производится с учётом предварительного согласия профсоюзного комитета, а в отношении первых руководителей образовательных организаций – также и с учетом согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- работник, находящийся на дистанционной или удаленной работе, без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (ст. 312.8 ТК РФ).
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.9. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.10.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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.

2.10.2. 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 как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.10.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как его неотъемлемая часть.

2.10.4. 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 учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.10.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательного учреждения согласно постановлению администрации Города Томска № 933 от30.09.2009 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» с последующими изменениями и дополнениями (Приложение № 2 к коллективному договору).

и включает в себя:

- должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются Положением о выплатах компенсационного характера работникам образовательной организации (Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда).

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам образовательной организации (Приложение №1 к Положению об оплате труда).

Руководитель образовательного учреждения, одновременно выполняющий работу по педагогической должности, имеет право на стимулирующие выплаты в соответствии с правовым актом департамента образования администрации Города Томска.

Заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с положением о стимулирующих выплатах, действующим в данном образовательном учреждении.

3.5.Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального Соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (постановление Конституционного Суда от 28.06.2018 № 26-П).

В состав минимальной заработной платы не включается районный коэффициент (Постановление Конституционного Суда от 07.12.2017 № 38-П).

В состав минимальной заработной платы работника не включается повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда от 11.04.2019 № 17-П).

В состав минимальной заработной платы работника не включается работа, выполняемая в порядке совмещения профессий (должностей) (постановление Конституционного Суда от 16.12.2019 №40-П, 28.06.2018 № 26-П, от 16.12.2019 № 40-П).

3.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10, 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ч. 1,2,6,8,9 ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

Форма расчетного листка утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации (Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг.).

3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных 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.

3.8. Штаты организации формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст.151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются Положением о выплатах компенсационного характера.

3.9. Оплата труда работников, занятых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) и установлением класса условий труда. Конкретные размеры компенсации устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.10. Материальная помощь выделяется за счет фонда оплаты труда по заявлению работника в соответствие с Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда).

3.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам и Положением об оказании материальной помощи работникам. (Приложение №1 и Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда)

Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

3.12. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы (ст.112 ТК РФ). Вознаграждение производить в размере среднего дневного заработка за каждый праздничный нерабочий день.

3.13. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей дошкольных образовательных организаций производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьями 60.2, 99 и 151 ТК РФ:

3.13.1. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором. Сверхурочная работа имеет место, когда смена, в которую работает воспитатель закончилась, а воспитатель - сменщик или родитель не явились.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.13.2. При замещении в других случаях имеет место исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с согласия работника) производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон (ст. 151 ТК РФ).

С целью стимулирования воспитателей к замещению работодатель производит доплату в размере оклада замещающего воспитателя за все часы смены отсутствующего воспитателя.

В случае, когда работник приступил к замещению, прекратить выполнение дополнительной работы работник может, письменно предупредив заведующего за три рабочих дня.

3.14. По согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.15. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной, региональной и муниципальной власти ограничительных мер и т.п.). Указанные меры включают в себя:

— принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения;
— порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы *в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени)*, в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
— перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах);
— порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации, а также расходными материалами (бумагой, картриджами и др.);
— особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
— предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;
— механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;
— гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной, региональной, муниципальной власти подлежат самоизоляции;
— порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
— особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;
— определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);
— особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств (оформляется локальным актом);

3.16. Приказ работодателя об изменении форм организации труда в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств, в том числе о переходе работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), принимается по согласованию с профкомом. Работникам с их письменного согласия (либо по письменному заявлению работника) устанавливается форма удаленной работы (иная форма работы) с определением особенностей такой работы.

3.17. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную

трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

3.18. За работником сохраняются все гарантии по оплате труда при переводе на дистанционную работу.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).
«В соответствии с пунктом 2.5 приказа Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 «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» установить норму часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в составе групп комбинированной направленности (без ограничений по количеству таких обучающихся в составе группы)пропорционально отработанному времени воспитателем с такими детьми. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденное медицинской справкой, не изменяет норму рабочего времени воспитателя.»

4.2. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявлении об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

4.3. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:
а) по взаимному согласию сторон;
б) по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества групп;
- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.
В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет либо ином отпуске,

устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.6. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

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

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска указаны в Приложении № 5 к настоящему коллективному договору.

4.8. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение отпускного периода дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу и руководство профсоюзной деятельностью – 5 календарных дней;

По желанию работника дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией.

4.9. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с учетом результатов СОУТ и установлением класса условий труда. Минимальные размеры и условия их предоставления определены ст.92, 117, 147 ТК РФ

В соответствии со статьей 423 ТК РФ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, и его продолжительность указаны в Приложении № 6 к настоящему коллективному договору.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени указан в Приложении № 7 к настоящему коллективному договору

4.10. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», п.6.15 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской

Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 № 25, педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК)предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.

Образовательная деятельность педагогами в дошкольном образовательном учреждении (в учреждении дополнительного образования) осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальной программе реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и должны быть созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.12.Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются следующие правила:

- По соглашению между работником и работодателем суммарно образованный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

- Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

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 работником и работодателем по соглашению сторон (Приложение № 10 к коллективному договору)

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим педагогам.

5.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, производится ему оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

Представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих и премиальных выплатах.

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- молодые специалисты;

- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

5.3.3. Обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации.

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

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, 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.

6.2. 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.

6.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём 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. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа дополнительного профессионального образования педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной подготовки – не менее 250 часов.

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

6.5. 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.

6.6. Работникам, получающим в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляется независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе- независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

6.7. При проведении аттестации работников организаций на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 7-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.8. В соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированным 29.10.2021 № 25, работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным Отраслевым Соглашением.

6.9. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить оплату труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет в следующих случаях:

-временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходе за ребенком;

- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 года№273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;

-возобновления педагогической работы в течение года после её прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

Закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.10. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекс РФ по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливаются два

сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем.

6.11. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда).

6.12. В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» работникам старшего возраста сохраняется полная занятость и право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Работники старшего возраста привлекаются в качестве наставников молодых специалистов.

6.13. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении), по личному заявлению выплачивается материальная помощь.

VII. Охрана труда и здоровье.

7.1.Руководитель совместно с трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

7.2. Обязательства работодателя:

7.2.1.Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 8 к настоящему коллективному договору). Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные приказом Минтруда России от 29.10.2021 №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижения уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» и «Примерным перечнем мероприятий соглашения по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность», согласно письма Минобрнауки России от 08.08.2017 №12-753. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.2.3. Руководитель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.4. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации в соответствии с законодательством РФ и планирует эти мероприятия на начало учебного года, в том числе и дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть установлены дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

7.2.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.2.6. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закон Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003г. № 83-ОЗ).*

7.2.7. 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.

7.2.8. Руководитель несет ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст. 214, 220 ТК РФ. Руководитель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.2.9. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.10. Работодатель обеспечивает приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 214 ТК РФ, ст. 221 ТК РФ).».

Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами предусматривается бесплатная выдача средств индивидуальной защиты указан в Приложении № 9 к настоящему коллективному договору.

7.3. Работники обязуются использовать полученную спецодежду и средства защиты по прямому назначению.

7.4. Руководитель обязуется обеспечивать:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и

приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- выполнение иных обязанностей, закрепленных статьей 214 ТК РФ.

7.5. Руководитель обеспечивает правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» и Постановления Правительства № 1479 от 16.09.2020г. "Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации".

7.6. Профилактика ВИЧ – инфекции.

7.6.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди сотрудников;

включение информации о ВИЧ – инфекции во вводные инструктажи по охране труда.

7.6.2. Недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ статуса. Раскрытие ВИЧ статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

7.6.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. Учреждение устанавливает партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями».

7.7.Работодатель обязуется:

7.7.1. Обеспечить в период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.):

приобретение и выдачу бесплатно всем работникам учреждения сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;

проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

7.8. Стороны определяют следующие особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта учреждения.

7.8.1. В целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности удаленной работы (иной формы работы, предусмотренной трудовым законодательством) определяются в локальных нормативных актах учреждения. При организации работы вне стационарного рабочего места работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил.

VIII. Обязательства трудового коллектива

8.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

8.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не менее 2 часов.

8.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом организации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

9.3. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учет мнение выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель принимает решение при наличии согласия указанного органа.

9.4. Увольнение председателей и членов профкома, профсоюзных внештатных правовых и технических инспекторов труда в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа по основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.5. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного

профкома, а председатели первичной профсоюзной организации – также и без согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

9.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 ТК РФ).

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих и компенсационных выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. По представлению председателя городской, территориальной организации профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.

9.9. Руководители организаций предоставляют профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

9.10. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, устанавливается доплата за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, согласно положению о стимулирующих и премиальных выплатах (ст.377 ТК РФ).

X. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок.

10.1. Стороны договорились, что:

Руководитель образовательной организации и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

1. Приложение № 1 Форма расчетного листка
2. Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда работников учреждения
3. Приложение № 3 Положение об оплате труда заместителей заведующего по АХР
4. Приложение № 4 Правила внутреннего трудового распорядка
5. Приложение № 5 Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
6. Приложение № 6 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и его продолжительность
7. Приложение № 7 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени
8. Приложение № 8 Соглашение по охране труда
9. Приложение № 9 Перечень профессий и должностей МАДОУ № 99 г. Томска, работа в которых даёт право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
10. Приложение № 10 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года.
11. Приложение № 11 Положение об обеспечении смывающими и обезвреживающими средствами работников

Приложение № 1
к коллективному договору

Расчетный листок
по начислению заработной платы

ФИО работника		Табельный номер
Подразделение Должность Норма времени	МДОУ №	
Расчеты в		
Оклад Почасовая Ночные Вредность Совмещение Квал кат мед рабо Замещение Категория Коррекц группа Компенсац выплата Допл.по приказу Премия руковод Персональная надбавк Увеличен о р Матпомощь Персон надбстимхар Выплата стимул РК Стимулирующая доплат Допла до MIN За работу с инвалид **Начислено**		Аванс банк/дог НДФЛ НДФЛ с БЛ Профсоюз Питание Сберб. /дог Сберб. /дог БЛ **Удержано** ПФС СоцСтрах ФедМедСтрах Травматизм ПФС солидар **Отчислено**
К выдаче		
Сумма вычетов		

Приложение № 2
к коллективному договору

Утверждено приказом
от 12.05.2023г. № 93-н
Заведующий МАДОУ № 99
_____ Т.В. Корягина

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 99 ГОРОДА ТОМСКА

Рассмотрено на общем собрании работников Учреждения, протокол № 9 от 11.05.2023г.
Согласовано на заседании Наблюдательного совета, протокол № 10 от 12.05.2023г.
Согласовано с профсоюзным комитетом, протокол № 127 от 12.05.2022г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №99 Города Томска» определяет порядок и условия оплаты труда работников данного муниципального образовательного учреждения (далее – учреждения), устанавливая:
размеры должностных окладов;
наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом 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», Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением администрации г. Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска, осуществляется в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты

труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска».
1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
1.6. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера, установленного Региональным Соглашением между Администрацией Томской области, областным объединением организаций профессиональных союзов и объединением работодателей Томской области «О минимальной заработной плате в Томской области» на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
1.7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.
1.8. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться абзацем 6 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации.
1.9. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательного учреждения согласно Постановлению администрации Города Томска № 933 от 30.09.2009 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска и включает в себя:
- должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.
1.10. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.
1.11. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.
1.12. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам учреждений, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в соответствии с постановлением администрации г. Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

2.2. Размеры должностных окладов специалистов, должности которых отнесены к ПКГ должностей других отраслей, устанавливаются в соответствии с положениями о системах оплаты труда работников этих отраслей, утвержденными муниципальными правовыми актами.

2.3. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих, а также по должностям отраслей, по которым на муниципальном уровне не установлена система оплаты труда (должности работников печатных средств массовой информации), в муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска, устанавливаются в соответствии с постановлением администрации г. Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

2.4. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», устанавливаются в соответствии с постановлением администрации г. Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.1.1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;

3.1.2) доплата за совмещение профессий (должностей);

3.1.3) доплата за расширение зон обслуживания;

3.1.4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.1.5) доплата за работу в ночное время;

3.1.6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.1.7) повышенная оплата сверхурочной работы;

3.1.8) выплату за работу в местностях с особыми климатическим условиями.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.
3.2. Компенсационные выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
3.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
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. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам (за исключением должностей, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения) учреждений устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ.
Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6000 рублей для всех работников за исключением работников, занимающих должности, указанные в пункте 1.3 настоящего Положения, и работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих.
4.2. Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего, не могут превышать 4000 рублей.
Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.
4.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам учреждений в следующих случаях:
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности

4.5. В случае, когда работнику подлежат установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, перечисленным в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды. Размеры ежемесячных надбавок стимулирующего характера, указанные в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Положения, являются минимально допустимыми, конкретные размеры устанавливаются локальным актом учреждения.

4.6. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

4.7. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.8. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 600 рублей;

от 5 до 10 лет - 800 рублей;

от 10 до 25 лет - 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.9. Педагогическим работникам учреждений устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

за первую категорию - 1350 рублей,

за высшую категорию - 2025 рублей,

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам - молодым педагогам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Порядок начисления и выплаты надбавок работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым педагогам устанавливается постановлением Администрации Томской области от 22 марта 2023 г. № 133а «Об утверждении порядка назначения, выплаты и прекращения выплаты молодому педагогу ежемесячной надбавки к должностному окладу».

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная

надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.
Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.
По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.
Сохранение указанной оплаты производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.10. Медицинским работникам учреждений устанавливается следующие надбавки стимулирующего характера:

4.10.1) ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы;

4.10.2) ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию;

4.10.3) за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, в том числе при обучении совместно с другими обучающимися.

Начисление и выплаты ежемесячных надбавок производятся по основному месту работы.

4.11. Работникам учреждений устанавливаются ежемесячные надбавки за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, в том числе при обучении совместно с другими обучающимися.

4.12. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в подпункте 4.11 настоящего Положения, для всех работников, за исключением работников, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей медицинских работников, за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением 4 к настоящему Положению в зависимости от стажа работы и квалификации.

4.13. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки, указанной в подпункте 4.11 настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на установленную норму часов в неделю, деленную на норму часов работы в месяц и умноженную на фактически отработанные часы в месяц (за исключением расчета размера ежемесячной надбавки медицинским работникам).

4.14. Размеры ежемесячных надбавок, указанные в пункте 4.10 настоящего Положения, работникам, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей медицинских работников, устанавливаются в соответствии с приложениями 1.2, 1.3 и 1.4 к Положению о стимулирующих и премиальных выплатах.

4.15. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные выплаты педагогическим работникам учреждений (заведование кабинетами, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие). Размеры указанных выплат зависят от отработанного времени и (или) объема выполненной работы.

4.16. Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

- за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

4.17. Воспитателям и младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и учреждений, в которых действуют дошкольные группы, устанавливаются доплаты стимулирующего характера за интенсивность работы в зависимости от количества воспитанников в группе за день. Размер доплаты за одного воспитанника в день и Порядок установления таких доплат определяются муниципальным правовым актом начальника департамента образования администрации Города Томска. (Распоряжение департамента образования администрации Города Томска от 01.09.2017 № 493р «Об утверждении методических рекомендаций по установлению доплат стимулирующего характера за интенсивность работы воспитателям и младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений, в которых действуют дошкольные группы»)

Данная доплата устанавливается сверх стимулирующих выплат, установленных воспитателям и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста в соответствии с настоящим Положением.

Ежемесячная доплата стимулирующего характера устанавливается исходя из фактического количества дето-дней работника и стоимости одного дето-дня за интенсивность работы в размере:

- воспитателям в группах для детей от 3-7 лет – 2,51 руб.;
- воспитателям в группах для детей от 1-3 лет – 2,94 руб;
- воспитателям в группах компенсирующей направленности – 4,04 руб;
- младшим воспитателям в группах для детей от 3-7 лет – 1,43 руб;
- младшим воспитателям в группах для детей от 1-3 лет – 1,68 руб;
- младшим воспитателям в группах компенсирующей направленности – 2,3 руб.

4.18. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

4.19. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.20. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.21. Стимулирующие выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ в соответствии с изданным приказом.

4.22. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.23. Стимулирующие выплаты и персональные надбавки стимулирующего характера работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ в соответствии с изданным приказом.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

6. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата педагогических работников учреждений определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Приказом 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»;
- объемов педагогической работы;
-компенсационных выплат работникам образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены образовательного процесса по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

6.2. Руководители учреждений:

- ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- определяют размер заработной платы работников;
- несут ответственность за определение размеров заработной платы работников учреждений в соответствии с нормативными правовыми актами.

6.3. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров окладов, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и

деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

6.4. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогов производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

6.5. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

7. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

7.1. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (при отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее положение вступает в силу с 01.07.2023г. и действует до принятия нового положения.

8.2. Изменения в настоящее положение принимаются на общем собрании работников учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом, Наблюдательным советом и утверждаются приказом заведующего.

Приложение 1

к «Положению о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида №99
Города Томска»

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 99 ГОРОДА ТОМСКА

1. Настоящее Положение регулирует наименования, условия осуществления, размеры стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 99 города Томска (далее МАДОУ).
1.1. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).
1.2. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.[1]

2. Настоящее Положение определяет:

2.1. виды стимулирующих и премиальных выплат:
2.1.1. ежемесячные персональные надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ;
2.1.2. надбавки стимулирующего характера при выполнении определенных показателей;
2.1.3. ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения;
2.1.4. ежемесячная надбавка стимулирующего характера педагогическим и медицинским работникам за стаж работы (выслугу лет);
2.1.5. ежемесячные надбавки стимулирующего характера педагогическим и медицинским работникам за наличие квалификационной категории;
2.1.6. ежемесячные надбавки педагогическим работникам-молодым педагогам;
2.1.7. ежемесячные надбавки стимулирующего характера педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья;
2.1.8. доплаты стимулирующего характера воспитателям и младшим воспитателям за интенсивность работы в зависимости от количества воспитанников в группе за день.
2.1.9 следующего содержания «Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:
- за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.
2.2. размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат; порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат; права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих и премиальных выплат; хранение документов по распределению стимулирующих и премиальных выплат.

3. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6000 рублей для всех работников, за исключением работников, занимающих должности руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, и работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих.
Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего, не могут превышать 4000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

4. Работникам организации дополнительно устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

№ п/п	**Показатели**	**Размер надбавок к ставке (руб.)**
4.1.	За работу по подготовке документации по пожарной безопасности	6000
4.2.	За работу с документами военнообязанных	3000
4.3.	За работу специалиста по ОТ за использование в работе информационно-коммуникационных технологий в профилактической работе	3000
4.4.	За организацию, ведение документации по делам ГО и ЧС	3500
4.5.	За работу с АИС комплектованием	5000
4.6.	За использование в работе информационно-коммуникационных технологий	3000
4.7.	За работу с Социальным фондом России по оформлению пенсионных и других документов, сдаче отчетов СЗВ-ТД и СТД-Р	4000
4.8.	За работу по оформлению листков нетрудоспособности	2000
4.9.	За работу в программе «Парус»	4000
4.10.	За ведение документов при приеме в детский сад вновь поступивших детей	3000
4.11.	За ведение работы в профсоюзной организации	2000
4.12.	За предоставление документов в МУ ЦБ	2000
4.13.	За предоставление отчетных документов вышестоящим организациям	2000
4.14.	За подготовку учреждения к проверке контролирующих организаций	3000
4.15.	За дополнительную работу, связанную с ведением архива	4000
4.16.	За ведение табеля учета посещаемости детей в электронном виде и предоставление его в МУ ЦБ	4000
4.17.	За ведение документации председателю общего собрания работников учреждения	1500
4.18.	За ведение документации секретарю комиссии по распределению стимулирующих выплат	2000

4.19.	За работу с другими сторонними организациями (центр занятости населения, сбербанк, федеральное казначейство, прокуратура, организации офтальмологического профиля, ГПМПк, трудовая инспекция, Социальный фонд России, государственная инспекция труда в Томской области и др.)	4000
4.20.	За работу в программе «ЕГИССО» (корпус, где пребывает свыше 200 детей)	3000
4.21.	За работу в программе «ЕГИССО» (корпус, где пребывает до 200 детей)	2000
4.22.	За работу в программе «Меркурий»	4000
4.23.	За обновление нормативных документов детского сада	3000
4.24.	За ведение документации связанной с Наблюдательным советом МАДОУ	1500
4.25.	За своевременное оформление и выдачу сертификатов дополнительного образования в АИС «Сетевой город. Образование» (корпус, где пребывает свыше 200 детей)	2000
4.26	За своевременное оформление и выдачу сертификатов дополнительного образования в АИС «Сетевой город. Образование» (корпус, где пребывает до 200 детей)	1500
4.27.	Надбавка за педагогический стаж работы более 25 лет	1200
4.28.	Организация сохранности продуктов и работа в «условиях холодного цеха»	1000
4.29.	За организацию и контроль образовательной работы на онлайн –платформах	3000
4.30	За уборку контейнерной площадки и содержанием ее в соответствии с нормами Сан Пин	2000
4.31	За ведение документации по медицинским осмотрам сотрудников, своевременной постановки прививок, прохождения флюорографии	4000
4.32	За министерскую грамоту и отраслевые награды	500

5. Ежемесячные надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам по следующим основаниям:
5.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам учреждений в следующих случаях:
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.
5.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности.
6. Размер ежемесячной надбавки стимулирующего характера, указанный в пункте 5 настоящего Положения, является минимально допустимыми, конкретный размер устанавливаются локальным актом учреждения.
7. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче

соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.
8. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.
9. Воспитателям и младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений, в которых действуют дошкольные группы, устанавливаются доплаты стимулирующего характера за интенсивность работы в зависимости от количества воспитанников в группе за день. Размер доплаты за одного воспитанника в день и Порядок установления таких доплат определяются муниципальным правовым актом начальника департамента образования администрации Города Томска. (Распоряжение департамента образования администрации Города Томска от 01.09.2017 № 493р «Об утверждении методических рекомендаций по установлению доплат стимулирующего характера за интенсивность работы воспитателям и младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений, в которых действуют дошкольные группы»)
Данная доплата устанавливается сверх стимулирующих выплат, установленных воспитателям и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста в соответствии с настоящим Положением.
Ежемесячная доплата стимулирующего характера устанавливается исходя из фактического количества дето-дней работника и стоимости одного дето-дня за интенсивность работы в размере:
- воспитателям в группах для детей от 3-7 лет – 2,51 руб.;
- воспитателям в группах для детей от 1-3 лет – 2,94 руб;
- воспитателям в группах компенсирующей направленности – 4,04 руб;
- младшим воспитателям в группах для детей от 3-7 лет – 1,43 руб;
- младшим воспитателям в группах для детей от 1-3 лет – 1,68 руб;
- младшим воспитателям в группах компенсирующей направленности – 2,3 руб.

10. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:
от 3 до 5 лет - 600 рублей;
от 5 до 10 лет - 800 рублей;
от 10 до 25 лет - 1000 рублей.
Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.
Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.
11. Педагогическим работникам учреждений устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.
Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:
за первую категорию - 1350 рублей,
за высшую категорию - 2025 рублей.
Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.
12. Педагогическим работникам - молодым педагогам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.
Порядок начисления и выплаты надбавок работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым педагогам устанавливается постановлением Администрации Томской области от 22 марта 2023 г. № 133а «Об утверждении порядка назначения, выплаты и прекращения выплаты молодому педагогу ежемесячной надбавки к должностному окладу».

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.
Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.
Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.
По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.
Сохранение указанной оплаты производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

13. Медицинским работникам учреждений устанавливается следующие надбавки стимулирующего характера:

13.1. ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы; (Приложение № 1.2 к Положению о стимулирующих и премиальных выплатах работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 99 Города Томска»);

13.2. ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию. (Приложение № 1.3 «Положения о стимулирующих и премиальных выплатах работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 99 Города Томска»);

13.3. за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, в том числе при обучении совместно с другими обучающимися (Приложение № 1.6 «Положения о стимулирующих и премиальных выплатах работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 99 Города Томска»).

Начисление и выплата ежемесячных надбавок производятся по основному месту работы.

14. Работникам учреждений устанавливаются ежемесячные надбавки за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, в том числе при обучении совместно с другими обучающимися, сотрудникам логопедических пунктов.

15. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в подпункте 13 настоящего Положения, для всех работников, за исключением работников, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей медицинских работников, за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором

в пределах диапазонов, установленных приложением 1.5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 99 Города Томска, в зависимости от стажа работы и квалификации.

16. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки, указанной в подпункте 14 настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на установленную норму часов в неделю, деленную на норму часов работы в месяц и умноженную на фактически отработанные часы в месяц (за исключением расчета размера ежемесячной надбавки медицинским работникам).

17. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные выплаты педагогическим работникам учреждений (заведование кабинетами, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие).

18. Размеры выплат, указанных в пункте 17, зависят от отработанного времени и (или) объема выполненной работы.

19. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:
- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

20. Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

20.1 За качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

20.2 За выполнение особо важных и срочных работ:

20.2.1 за выполнение особо важных и срочных поручений администрации;

20.2.2 участие в ремонтных работах;

20.2.3 личный вклад в благоустройство территории ДОУ;

20.2.4 уборка помещений после дезинсекции;

20.3 к праздничным и юбилейным датам:

№	Критерий	Размер, руб.
20.3.1	В связи с празднованием 23 февраля, 8-го марта, Нового года;	1000
20.3.2	В связи с празднованием Дня Дошкольного работника: - педагогическому и медицинскому персоналу; - обслуживающему персоналу;	 2000 1000
20.3.3	В связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70 лет	3000
20.3.4	За награждение Почетной грамотой: Почетная грамота МАДОУ № 99 Почетная грамота Департамента образования администрации Города Томска Почетная грамота Департамента общего образования Томской области Почетная грамота Министерства просвещения РФ	 500 1000 2000 3000

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

21. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

22. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

23. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

24. Порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат.

Полномочия по распределению стимулирующих и премиальных выплат возложены на комиссию по распределению стимулирующих выплат и премировании работников МАДОУ № 99, в состав которого в обязательном порядке входит председатель представительного органа трудового коллектива.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат и премировании работников МАДОУ № 99, избирается общим собранием работников учреждения.

Руководитель организации по должности является председателем комиссии по распределению стимулирующих выплат и премировании работников МАДОУ № 99 и возглавляет заседания по вопросам распределения стимулирующих и премиальных выплат.

Стимулирующие и премиальные выплаты для каждого работника рассматриваются и устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат и премировании работников МАДОУ № 99, оформляются письменно протоколом.

25. При вынесении дисциплинарного взыскания, выплаты стимулирующего характера снижаются на 20 % при вынесении замечания, на 50 % при вынесении выговора.

26. При увольнении работника в неполный отчетный период (неполный месяц) стимулирующие выплаты не устанавливаются.

27. При увольнении работника, отработавшего полный месяц, в связи с выдачей справки 182-н в последний рабочий день, начисление стимулирующих выплат производится из расчета стоимости балла в предыдущем месяце.

28. Приказ на стимулирующие выплаты с внесением корректировок (повышения или понижения выплат отдельным работникам), на персональную премиальную выплату педагогическим работникам издаётся ежемесячно.

29. Документы по распределению стимулирующих выплат, а именно: протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат и премировании работников МАДОУ № 99, хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

30. Настоящее положение вступает в силу с 01.07.2023г. и действует до принятия нового положения.

31. Изменения в настоящее положение принимаются на общем собрании работников Учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом, Наблюдательным советом и утверждаются приказом заведующего.

Приложение 1.1
к «Положению о стимулирующих и премиальных выплатах
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного
вида №99 Города Томска»

Порядок определения премии за качество выполняемых работ, по критериям:

Премии за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно, по итогам работы в предыдущем месяце.

Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

1. Получение каждым сотрудником схемы оценки качества деятельности, утвержденной комиссией по распределению стимулирующих выплат.
2. Изучение показателей, рефлексия.
3. Самооценка качества труда (в течение 3 дней). Сотрудники заполняют таблицу по оценке результатов качества выполняемых работ до 25 числа текущего месяца.
4. Изучение материалов по деятельности работников комиссией по распределению стимулирующих выплат в соответствии с утвержденными критериями (в течение 3 дней, но не позднее рабочего дня текущего месяца).
5. Заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат и оформление распределения стимулирующего фонда, регистрация протокольно комиссией по распределению стимулирующих выплат, приказом по МАДОУ.
6. Не предоставленный работником в срок оценочный лист по уважительной причине (б/л) дает право администрации выставлять баллы за фактически отработанное время и итоговой комиссии выставлять итоговый балл. Комиссия выставляет свою оценку, она вправе добавить баллы или уменьшить.

Размер премии по результатам работы каждого работника МАДОУ в соответствии показателям качества на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:

- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников разделить на сумму баллов, заработанных всеми работниками. В результате получается денежный вес каждого балла.
- Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника.

В результате получается размер премии конкретного работника за текущий период.

Размер выплат устанавливается по следующим критериям:

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ педагогического персонала (старший воспитатель, методист)

№ п/п	Направления	Показатель	Баллы
1 группа, зависящая от количества рабочих дней			
1	Образовательная деятельность	Помощь педагогам в разработке авторских и модифицированных программ	0,25
		Контроль за внедрением авторских разработок, модифицированных программ	0,25
		Помощь педагогам в организации участия воспитанников в конкурсах, выставках, конференциях разного уровня	1
		Организация и проведение мероприятий для детей-инвалидов. Оформление документации. Консультирование коррекционной деятельности по совершенствованию образовательного процесса с детьми детьми-инвалидами.	0,5
		Участие в работе ПМПк (ППк)	0,5
2	Методическая деятельность	Организация деятельности в ДОУ - муниципальных инновационных и стажировочных площадок - федеральных инновационных площадок Руководство ЭПГ (ПТГ) на базе МАДОУ Участие в оценочных группах в качестве членов жюри, экспертов	 2 2 1 0,5
		Сопровождение педагогов в подготовке и участии в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Дебют года» и т.п.) городской областной	 1 2

		всероссийский заочное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	5 0,25
		Руководство педагогической практикой	1
3	Взаимодействие с семьей и социумом	Модерация сайта, контроль за содержанием сайта МАДОУ	1
		Подготовка материалов на сайт МАДОУ (монтаж видеоматериалов)	0,5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на педагогов	1
4	Исполнительская дисциплина	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (по факту) за неделю	2
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	1
		Взаимодействие с социально-значимыми организациями (музей, театр, библиотека, школа и др.)	1
ИТОГО			
2 группа, не зависящая от количества рабочих дней			
5	Методическая деятельность	Организация семинаров, конференций на базе МАДОУ	1
		Выступление на семинарах, педсоветах, конференциях, проведение открытых занятий (не более одного раза в месяц) - уровень ДОУ - городской, областной, всероссийский.	 0,5 1
		Очное участие в конкурсах профессионального мастерства городской областной всероссийский –	 5 10 15
		Участие в педагогических и творческихконкурсах при условии практической реализации и в рамках своего педагогического профиля (не более 1 конкурса в месяц) при наличии подтверждающего документа - результативное участие:	 1 0,25
		Публикации при наличии сборника в рамках своего педагогического профиля (не больше одной публикации в год).	1
6	Взаимодействие с семьей и социумом	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж ДОУ: соревнования, праздники, участие в родительских собраниях,проведение просветительских мероприятий для родителей (кроме утренников и праздников, согласно годовому плану) За каждое участие	0,5
7	Исполнительская дисциплина	Участие в общественных мероприятиях учреждения	0,5
		Отсутствие замечаний и нарушений при проведении инвентаризации	1
		Работа в комиссиях (по факту)	0,25
		Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	0,5
ИТОГО			
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ			61,25

<u>Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ педагогического персонала (воспитателей)</u>

№	Направления	Показатель	Баллы
1 группа, зависящая от количества рабочих дней			
1	Образовательная деятельность	Внедрение авторских разработок, модифицированных программ при наличии отчетности (фото, выставка детских работ, открытые мероприятия и т.п.)	0,5
		Проектная деятельность (сверх программы по результатам отчетов), не более одного проекта за отчетный период	0,5
		Консультативная коррекционная деятельность по совершенствованию образовательного процесса с детьми-инвалидами (при наличии специальных образовательных программ, дидактических материалов, технических средств для индивидуального обучения, расписания индивидуальных занятий) – за каждого ребенка	0,5
		Участие в работе ПМПК (ППк)	0,5

		Индивидуальная работа с детьми во время адаптации (сентябрь-декабрь) ясельная группа младшая группа	 1 0,5
2	Методическая деятельность	Участие в проблемно-творческих (экспериментально-проблемных и т.п.) группах (по результатам отчетов) Участие в муниципальных инновационных и стажировочных площадках. федеральных инновационных площадках Участие в оценочных группах в качестве членов жюри, экспертов, участие в ПТГ вне ДОУ	1 1 0,5
		Работа с молодыми специалистами по плану (наставничество) - разовые поручения - систематическая работа в течение месяца	0,25 1
		Руководство педагогической практикой студентов - разовые поручения - систематическая работа в течение месяца	0,25 1
3	Взаимодействие с семьей и социумом	Подготовка материалов на сайт МАДОУ	0,5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1
		Активизация интереса у родителей к включению детей в системудополнительного образования (сентябрь-ноябрь) до 50 % более 50 % декабрь-август более 50 %	0,25 1 0,25
4	Исполнительская дисциплина	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (по факту) за неделю	2
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, старших воспитателей	1
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	1
		Соблюдение сроков предоставления необходимой информации	1
		Дополнительная работа по содержанию и оформлению участка	1
ИТОГО			
2 группа, не зависящая от количества рабочих дней			
5	Образовательная деятельность	Участие воспитанников в очных конкурсах (с предоставлением видеоматериалов) под руководством педагога в рамках своего педагогического профиля, независимо от количества конкурсов и участников при наличии подтверждающего документа - призовое место	 1 0,5
		Участие воспитанников в конкурсах не зависимо от количества конкурсов при наличии подтверждающего документа. - призовое место	0,5 0,25
		Разработка авторских и модифицированных программ (разово) кроме программ для ПДУ	3
		Пополнение предметно-пространственной среды	0,5
6	Методическая деятельность	Очное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Дебют года» и т.п.), уровень детского сада - городской областной всероссийский –	 3 5 10 15
		Участие педагогов в педагогических и творческих конкурсах при условии практической реализации и в рамках своего педагогического профиля (не более 1 конкурса в месяц и по согласованию с администрацией и старшими воспитателями) при наличии подтверждающего документа - результативное участие:	 1 0,25
		Выступление на семинарах, педсоветах, конференциях, проведение открытых занятий (не более одного раза в месяц)- уровень МАДОУ - городской, областной , всероссийский.	0,5 1
		Публикации при наличии сборника в рамках своего педагогического профиля (не больше одной публикации в год).	1
7	Взаимодействие с семьей и социумом	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж ДОУ (соревнования, праздники, родительские собрания, организация выставок, конкурсов совместно с родителями (не менее 3-х детей)) сверх должностных обязанностей.	0,5
		Составление характеристики на воспитанников (по запросу за каждую характеристику)	0,5
8	Исполнительская дисциплина	Участие в общественных мероприятиях учреждения	0,5
		Выступление в качестве актеров на утренниках, праздниках (за каждое участие)	0,25
		Работа в комиссиях (по факту)	0,5

		Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	0,5
Итого			
Общее количество баллов			62,75

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ педагогического персонала (специалистов, педагогов дополнительного образования)

№	Направления	Показатель	Баллы
1 группа, зависящая от количества рабочих дней			
1	Образовательная деятельность	Внедрение авторских разработок, модифицированных программ при наличии отчетности (фото, выставка детских работ, открытые мероприятия и т.п.)	0,5
		Проектная деятельность (сверх программы по результатам отчетов), не более одного проекта за отчетный период	0,5
		Консультативная коррекционная деятельность по совершенствованию образовательного процесса с детьми-инвалидами (при наличии специальных образовательных программ, дидактических материалов, технических средств для индивидуального обучения, расписания индивидуальных занятий) 1-3 ребенка 4-6 ребенка От 7 и более детей	 0,25 0,5 1
		Участие в работе ПМПк (ППк)	0,5
2	Методическая деятельность	Участие в проблемно-творческих (экспериментально-проблемных и т.п.) группах (по результатам отчетов) Участие в муниципальных инновационных и стажировочных площадках. федеральных инновационных площадках Участие в оценочных группах в качестве членов жюри, экспертов, участие в ПТГ вне ДОУ	1 1 0,5
		Работа с молодыми специалистами по плану (наставничество)- разовые поручения - систематическая работа в течение месяца	0,25 1
		Руководство педагогической практикой студентов - разовые поручения - систематическая работа в течение месяца	0,25 1
3	Взаимодействие с семьей и социумом	Подготовка материалов на сайт МАДОУ	0,5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1
4	Исполнительская дисциплины	Подготовка учреждения к новому учебному году (по факту) за неделю	2
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации	1
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	1
		Соблюдение сроков предоставления необходимой информации	1
		Качественное содержание спортивной площадки	0,5
ИТОГО:			
2 группа, не зависящая от количества рабочих дней			
5	Образовательная деятельность	Участие воспитанников в очных конкурсах (с предоставлением видеоматериалов) под руководством педагога в рамках своего педагогического профиля, независимо от количества конкурсов и участников при наличии подтверждающего документа - призовое место	 1 0,5
		Участие воспитанников в конкурсах не зависимо от количества конкурсов при наличии подтверждающего документа. - призовое место	 0,5 0,25
		Разработка авторских и модифицированных программ (разово) кроме программ для ПДУ	3
		Составление заключения для ГПМПК	0,25
		Написание индивидуальных образовательных программ для детей с ООП (за каждую)	1
		Пополнение предметно-пространственной среды	0,5

6	Методическая деятельность	Очное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Дебют года», «Логопед года» и т.п.), уровень детского сада - городской областной всероссийский –	 3 5 10 15
		Участие педагогов в педагогических и творческих конкурсах при условии практической реализации и в рамках своего педагогического профиля (не более 1 конкурса в месяц и по согласованию с администрацией и старшими воспитателями) при наличии подтверждающего документа - результативное участие:	 1 0,25
		Выступление на семинарах, педсоветах, конференциях, проведение открытых занятий (не более одного раза в месяц)- уровень МАДОУ - городской, областной ,всероссийский.	0,5 1
		Публикации при наличии сборника в рамках своего педагогического профиля (не больше одной публикации в год).	1
7	Взаимодействие с семьей и социумом	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж ДОУ (соревнования, праздники, проведение просветительских мероприятий для родителей в рамках своего педагогического профиля) за каждое мероприятие	0,5
		Индивидуально-консультативная работа по запросу родителей (детей не посещающих логопункт, занятия с психологом, дефектологом МАДОУ).	0,5
8	Исполнительская дисциплина	Участие в общественных мероприятиях учреждения	0,5
		Выступление в качестве актеров на утренниках, праздниках (за каждое участие)	0,25
		Работа в комиссиях (по факту)	0,5
		Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	0,5
Итого			
Общее количество баллов			61,75

<u>Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ</u>
младший воспитатель

№ п/п	**Показатель**	**Баллы**
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний по итогам контроля (еженедельного)	5
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации	2
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов	2
5	Помощь педагогам в подготовке развлечений, праздников, оформлении игровых и учебных зон (по оценке педагога)	2
6	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
7	Отсутствие замечаний по уборке помещений перед физкультурными и музыкальными занятиями	5
8	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
9	Повышенная нагрузка (поднятие тяжестей)	4
10	Помощь педагогам во время адаптации (ясельная, младшая группа сентябрь- декабрь)	4
ИТОГО:		
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
11	Уборка помещений после дезинсекции	3
12	Выступления в качестве актеров на утренниках, праздниках	1
13	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
14	Помощь педагогам в благоустройстве территории детского сада	1
15	Личный вклад в благоустройство территории	4
16	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
17	Работа в комиссиях (по факту)	1
ИТОГО:		48

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Заведующий хозяйством

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Создание условий экономного режима в рамках программы по энергосбережению.	6
2	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (по факту)	5
3	Курирование работы системы видеонаблюдения, общественно полезного труда, работы по очистке крыши здания, и др.	5
4	Подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5
6	Выполнение курьерских обязанностей	3
ИТОГО:		
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
7	Организация общественных мероприятий учреждения (субботники, воскресники)	4
8	Отсутствие замечаний и нарушений при проведении инвентаризации	2
9	Личный вклад в благоустройство территории	4
10	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
11	Работа в комиссиях (по факту)	1
ИТОГО:		41
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Делопроизводитель, секретарь, специалист отдела кадров

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний по качеству ведения делопроизводства по воспитанникам, сотрудникам	4
2	Качественная и своевременная подготовка отчетов, документации	4
3	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
4	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	3
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5
6	Выполнение курьерских обязанностей	3
7	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных	4
ИТОГО:		
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
8	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
9	Личный вклад в благоустройство территории	4
10	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую).	1
11	Работа в комиссиях (по факту)	1
ИТОГО:		38
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Повар, шеф-повар

№ п/п	Показатель	Баллы

	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5
2	Приготовление пищи для детей с индивидуальными особенностями питания	5
3	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
4	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
5	Повышенная нагрузка (поднятие тяжестей)	5
6	Отсутствие жалоб на приготовление блюд со стороны участников образовательного процесса, родителей	5
	ИТОГО	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
7	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
8	Уборка помещений после дезинсекции	3
9	Личный вклад в благоустройство территории	4
10	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
11	Работа в комиссиях (по факту)	1
	ИТОГО:	40
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Подсобный рабочий

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10
2	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
3	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
4	Повышенная нагрузка (поднятие тяжестей)	5
	ИТОГО:	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
5	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
6	Уборка помещений после дезинсекции	3
7	Личный вклад в благоустройство территории	4
8	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
	ИТОГО:	34
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Кладовщик

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний по ведению электронного документооборота	3
2	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
3	Соблюдение сроков документооборота	3
4	Расчет стоимости детодня	3
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации	4
6	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
7	Повышенная нагрузка (поднятие тяжестей)	3
8	Эффективная работа с поставщиками	2
9	Выполнение курьерских обязанностей	2
	ИТОГО:	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
10	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4

11	Уборка помещений после дезинсекции	3
12	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
13	Работа с поставщиками по обеспечению продуктами питания детей – аллергиков, требующих особых условий (по факту присутствия детей)	2
14	Личный вклад в благоустройство территории	4
15	Работа в комиссиях (по факту)	1
	ИТОГО:	42
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10
2	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
3	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
4	Отсутствие жалоб по качеству уборки помещений со стороны участников образовательного процесса, родителей	5
	ИТОГО:	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
5	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
6	Уборка помещений после дезинсекции	3
7	Личный вклад в благоустройство территории	4
8	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
	ИТОГО:	34

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Электромонтёр, техник-энергетик

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации	8
2	Эффективное, качественное выполнение работ по устранению неполадок	7
3	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
4	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	5
	ИТОГО:	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
5	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
6	Личный вклад в благоустройство территории	4
7	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
8	Работа в комиссиях (по факту)	1
	ИТОГО:	35
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Сторож

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации	6
2	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
3	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
4	Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества ДОУ на период дежурства.	4
	ИТОГО:	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
5	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
6	Личный вклад в благоустройство территории	4

7	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
	ИТОГО:	26
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Вахтёр

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Качественная работа по ведению документации	4
2	Отсутствие замечаний по обеспечению порядка в здании.	4
3	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
4	Отсутствие замечаний со стороны администрации	7
5	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
	ИТОГО:	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
6	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
7	Личный вклад в благоустройство территории	4
8	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую).	1
	ИТОГО:	31
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Слесарь-сантехник

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации	8
2	Эффективное, качественное выполнение работ по устранению неполадок	7
3	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	5
4	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
	ИТОГО:	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
5	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
6	Личный вклад в благоустройство территории	4
7	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
	ИТОГО:	34
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Дворник

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации	14
2	Качественная работа в особых погодных условиях	4
3	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
4	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
	ИТОГО:	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
5	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
6	Личный вклад в благоустройство территории	4
7	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
	ИТОГО:	34
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Рабочий по комплексному обслуживанию здания

№ п/п	Показатель	Баллы
1 группа, зависящая от количества рабочих дней		
1	Отсутствие замечаний по обслуживанию здания, ремонту мебели	6
2	Эффективное, качественное выполнение работ по устранению неполадок	6
3	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
4	Отсутствие замечаний со стороны администрации	8
5	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
ИТОГО:		
2 группа, независящая от количества рабочих дней		
6	Изготовление мебели, атрибутов для мероприятий детского сада	5
7	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
8	Личный вклад в благоустройство территории	4
9	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
10	Работа в комиссиях (по факту)	1
ИТОГО:		42
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша

№ п/п	Показатель	Баллы
1 группа, зависящая от количества рабочих дней		
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10
2	Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы прачечной	5
3	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
4	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2
ИТОГО:		
2 группа, независящая от количества рабочих дней		
5	Отсутствие замечаний и нарушений при проведении инвентаризации	3
6	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
7	Пошив костюмов для мероприятий детского сада	5
8	Личный вклад в благоустройство территории	4
9	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	1
10	Работа в комиссиях (по факту)	1
ИТОГО:		
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		40

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ
медицинская сестра - ортоптистка

№ п/п	Показатель	Баллы
1 группа, зависящая от количества рабочих дней		
1	Контроль соблюдения зрительной нагрузки у воспитанников, ношение очков и окклюзии во время воспитательно-образовательного процесса	3
2	Помощь в организации медицинского осмотра сотрудников, детей ДОУ (по факту)	3
3	Отсутствие замечаний по ведению документации по связи с узкими специалистами и воспитателями	5
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов (по факту)	5
5	Внедрение и систематическое использование новых технологий	3
6	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации	10
8	Участие в работе ПМПК	2
9	Подготовка материалов на сайт МАДОУ	2
ИТОГО:		
2 группа, независящая от количества рабочих дней		
10	Организация проведения технического обслуживания офтальмологического оборудования	1
11	Отсутствие замечаний и нарушений при проведении инвентаризации	2
12	Выступление на родительских собраниях.	1
13	Участие в общественных мероприятиях учреждения	1

14	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	0,5
15	Работа в комиссиях (по факту)	1
ИТОГО:		44,5
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ

Калькулятор

№ п/п	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Отсутствие замечаний по качеству ведения документации	4
2	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
3	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	3
4	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5
5	Выполнение курьерских обязанностей	3
6	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных	4
ИТОГО:		
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
7	Участие в общественных мероприятиях учреждения	4
8	Личный вклад в оформление территории детского сада	4
9	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую).	1
10	Работа в комиссиях (по факту)	1
ИТОГО:		34
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		

Критерии оценки результатов и качества выполняемых работ медицинского персонала

Медицинская сестра

№	Показатель	Баллы
	1 группа, зависящая от количества рабочих дней	
1	Своевременность ведения сезонного десятидневного меню	5
2	Отсутствие замечаний по качеству ведения документации	5
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов (по факту)	5
4	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году (за неделю)	5
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации	10
6	Участие в работе ПМПК	5
7	Подготовка материалов на сайт МАДОУ	3
	ИТОГО:	
	2 группа, независящая от количества рабочих дней	
8	Отсутствие замечаний и нарушений при проведении инвентаризации	5
9	Выступление на родительских собраниях.	1
10	Участие в общественных мероприятиях учреждения	1
11	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей (за каждую)	0,5
12	Работа в комиссиях (по факту)	1
	ИТОГО:	46,5
	ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	

Приложение 1.2
к «Положению о стимулирующих и премиальных выплатах
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного
вида №99 Города Томска»

Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы медицинским работникам учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент образования администрации Города Томска

Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается медицинским работникам в следующих размерах:

Вид учреждения	Размер надбавки за стаж работы на ставку (рублей)		
	стаж работы от 3 до 5 лет	стаж работы от 5 до 7 лет	стаж работы от 7 лет и выше
1. Учреждения, расположенные в сельской местности			
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"			
I квалификационный уровень	от 671,63 до 675,38	от 1007,44 до 1013,06	от 1343,25 до 1350,75
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
I квалификационный уровень	от 814,13 до 1078,88	от 1221,19 до 1618,31	от 1628,25 до 2157,75
II квалификационный уровень			
III квалификационный уровень	от 814,13 до 1180,88	от 1221,19 до 1771,31	от 1628,25 до 2361,75
IV квалификационный уровень	от 982,5 до 1276,5	от 1473,75 до 1914,75	от 1965 до 2553
V квалификационный уровень	от 982,5 до 1276,5	от 1473,75 до 1914,75	от 1965 до 2553
ПКГ "Врачи и провизоры"			
II квалификационный уровень	от 1180,88 до 1481,25	от 1771,31 до 2221,88	от 2361,75 до 2962,5
2. Образовательные учреждения, осуществляющие образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, в том числе при обучении совместно с другими обучающимися			
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"			
I квалификационный уровень	от 411,93 до 432,24	от 617,90 до 648,36	
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
I квалификационный уровень	от 499,33 до 690,48	от 749,00 до 1035,72	

II квалификационный уровень		
III квалификационный уровень	от 499,33 до 755,76	от 749,00 до 1133,64
IV квалификационный уровень	от 602,60 до 816,96	от 903,90 до 1225,44
V квалификационный уровень		
ПКГ "Врачи и провизоры"		
II квалификационный уровень	от 724,27 до 948,00	от 1086,41 до 1422,00
3. Оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа (классы, группы) для детей, нуждающихся в длительном лечении		
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
I квалификационный уровень	от 411,93 до 414,23	от 617,9 до 621,35
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
I квалификационный уровень	от 499,33 до 661,71	от 749 до 992,57
II квалификационный уровень		
III квалификационный уровень	от 499,33 до 724,27	от 749 до 1086,41
IV квалификационный уровень	от 602,6 до 782,92	от 903,9 до 1174,38
V квалификационный уровень		
ПКГ "Врачи и провизоры"		
II квалификационный уровень	от 724,27 до 908,5	от 1086,41 до 1362,75
4. Иные образовательные учреждения		
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
I квалификационный уровень	от 358,2 до 360,2	от 537,3 до 540,3
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
I квалификационный уровень	от 434,2 до 575,4	от 651,3 до 863,1
II квалификационный уровень		
III квалификационный уровень	от 434,2 до 629,8	от 651,3 до 944,7
IV квалификационный уровень	от 524 до 680,8	от 786 до 1021,2
V квалификационный уровень		
ПКГ "Врачи и провизоры"		
II квалификационный уровень	от 629,8до 790	от 944,7 до 1185

Размеры ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах установленных диапазонов в зависимости от стажа работы и квалификации.

Приложение 1.3
к «Положению о стимулирующих и премиальных выплатах
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида №99 Города Томска»

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию медицинским работникам учреждений, функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска

ПКГ	Размер надбавки (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
при наличии второй квалификационной категории	375
при наличии первой квалификационной категории	525
при наличии высшей квалификационной категории	1913
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	
при наличии второй квалификационной категории	750
при наличии первой квалификационной категории	1100
при наличии высшей квалификационной категории	3400

Приложение 1.4
к «Положению о стимулирующих и премиальных выплатах
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида №99 Города Томска»

Размеры ежемесячных надбавок медицинским работникам учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент образования администрации Города Томска

Наименование ежемесячной надбавки, устанавливаемой медицинскому работнику	Размеры ежемесячных надбавок на ставку (рублей)
1. За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, в том числе при обучении совместно с другими обучающимися	
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
I квалификационный уровень	от 325,65 до 575,4
II квалификационный уровень	от 325,65 до 575,4
III квалификационный уровень	от 325,65 до 629,8
IV квалификационный уровень	от 393 до 680,8
V квалификационный уровень	от 393 до 680,8
ПКГ "Врачи и провизоры"	

II квалификационный уровень	от 472,35 до 790
2. За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
II квалификационный уровень	от 325,65 до 431,55
III квалификационный уровень	от 325,65 до 472,35
IV квалификационный уровень	от 393 до 510,6
V квалификационный уровень	от 393 до 510,6
ПКГ "Врачи и провизоры"	
II квалификационный уровень	от 472,35 до 592,5
3. За работу в общеобразовательных школах-интернатах	
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
I квалификационный уровень	270,15
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
III квалификационный уровень	от 325,65 до 472,35
ПКГ "Врачи и провизоры"	
II квалификационный уровень	от 472,35 до 592,5

Приложение 1.5
к «Положению о стимулирующих и премиальных выплатах
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного
вида №99 Города Томска»

Размеры ежемесячных надбавок стимулирующего характера работникам за один час работы по установленной норме часов в неделю

Наименование ежемесячных надбавок, устанавливаемых работнику, которому установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности рабочей недели	**Наименование должности, на которую устанавливается ежемесячная надбавка**	**Требования к квалификации**	**Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)**
За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, в том числе при обучении совместно с другими обучающимися	***Педагог дополнительного образования***	***18 часов в неделю***	
		Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12
		Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от5 до 10 лет	29,11
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	31,97

		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	34,99
		II квалификационнаякатегория	37,82
		I квалификационнаякатегория	40,86
		Высшая квалификационная категория	43,89
		Ученая степень кандидата наук либо почетное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	47,37
		Ученая степень доктора наук по профилю учреждения педагогической деятельности	50,86
	Учитель-логопед, учитель-дефектолог	***20 часов в неделю***	
		Высшее дефектологическое образование без предъявлений к стажу работы	23,87
		Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,20
		Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	28,77
		Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	31,49
		Высшее дефектологическое образование и стаж работы свыше 20 лет или II квалификационная категория	36,77
		I квалификационная категория	36,77
		Высшая квалификационная категория	39,50
		Ученая степень кандидата наук либо почетное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	42,63
		Ученая степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	45,77
	Музыкальный руководитель	***24 часа в неделю***	
		Среднее профессиональное образование без предъявлений к стажу работы	18,09
		Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	19,25
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	21,83
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	23,98
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше	26,24

		10 лет или II квалификационная категория	
		I квалификационная категория	28,37
		Высшая квалификационная категория	30,64
		Ученая степень кандидата наук либо почетное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	32,92
		Ученая степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	35,53
	Воспитатель	***25 часов в неделю***	
		Среднее профессиональное образование без предьявления требований к стажу работы	17,37
		Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	19,10
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	20,96
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	23,02
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет (для старшего воспитателя)	25,19
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для старшего воспитателя)	27,23
		I квалификационная категория	29,42
		Высшая квалификационная категория	31,60
		Ученая степень кандидата наук либо почетное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	34,10
		Ученая степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	36,62
	Инструктор по физической культуре	***36 часов в неделю***	
		Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	13,26

		Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	14,56
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет	15,98
		Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет	17,49
		II квалификационная категория	18,91
		I квалификационная категория	20,43
		Высшая квалификационная категория	21,94
		Ученая степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	25,43
	Педагог-психолог	***36 часов в неделю***	
		Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы	13,26
		Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога от 2 до 5 лет	14,56
		Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога от 5 до 10 лет	15,98
		Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога свыше 10 лет	17,49
		II квалификационная категория	18,91
		I квалификационная категория	20,43
		Высшая квалификационная категория	21,94
		Ученая степень кандидата наук либо почетное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	23,68
		Ученая степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	25,43
	Младший воспитатель		**40 часов в неделю (на 1 ставку) и 10 часов в неделю (на 0,25 ставки)**
			9,88

Приложение 1.6
к «Положению о стимулирующих и премиальных выплатах работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №99 Города Томска»

Размеры ежемесячных надбавок медицинским работникам за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, в том числе при обучении совместно с другими обучающимися в образовательных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования Города Томска

Старшая медицинская сестра:

Квалификационный уровень	Размеры ежемесячных надбавок на ставку (рублей)
Не имеющие квалификационной категории	393,00
Имеющие II квалификационную категорию	410,00
Имеющие I квалификационную категорию	550,00
Имеющие высшую квалификационную категорию	680,80

Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра (ортоптистка):

Квалификационный уровень	Размеры ежемесячных надбавок на ставку (рублей)
Не имеющие квалификационной категории	325,65
Имеющие II квалификационную категорию	425,65
Имеющие I квалификационную категорию	525,80
Имеющие высшую квалификационную категорию	629,80

Врач-офтальмолог:

Квалификационный уровень	Размеры ежемесячных надбавок на ставку (рублей)
Не имеющие квалификационной категории	472,35
Имеющие II квалификационную категорию	525,35
Имеющие I квалификационную категорию	625,35
Имеющие высшую квалификационную категорию	790,00

Приложение 2
к «Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №99 Города Томска»

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 99 ГОРОДА ТОМСКА

1. Настоящее Положение регулирует наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 99 города Томска (далее МАДОУ).

Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

2. Работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
2) доплата за совмещение профессий (должностей);
3) доплата за расширение зон обслуживания;
4) Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются ниже перечисленные компенсационные выплатыв соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда (СОУТ)
5) доплата за работу в ночное время;
6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
7) повышенная оплата сверхурочной работы;
8) выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда (СОУТ) и установлением класса условий труда (карта специальной оценки условий труда повара № 30 ООО «Стандарт», регистрационный номер 114/384-05 от 12.09.2018г.; карта специальной оценки условий труда старшей медицинской сестры). Конкретные размеры компенсации устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются ниже перечисленные компенсационные выплаты в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда (СОУТ):

№п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер компенсационных выплат
4.1.	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда	Повар – 4 % оклада (2 корпус - Алтайская, 78/1); старшая медсестра - 4 % оклада, (1 корпус - Лебедева 115);

4.2.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	В размере до 100 % оклада в зависимости от объема дополнительной работы (пропорционально отработанному времени), но не более 100 % оклада
4.3.	Доплата за расширение зон обслуживания	В размере до 100 % оклада в зависимости от объема дополнительной работы (пропорционально отработанному времени), но не более 100 % оклада
4.4.	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В размере до 100 % оклада в зависимости от объема дополнительной работы (пропорционально отработанному времени), но не более 100 % оклада

5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.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

6. В соответствии со **статьей 154** Трудового кодекса Российской Федерации, **постановлением** Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», **постановлением** Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

7. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

8. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей дошкольных образовательных организаций производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьями 60.2, 99 и 151 ТК РФ:

8.1. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором. Сверхурочная работа имеет место, когда смена, в которую работает воспитатель, закончилась, а воспитатель-сменщик или родитель не явились.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.2. При замещении в других случаях имеет место исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с согласия работника) производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон (ст. 151 ТК РФ).

С целью стимулирования воспитателей к замещению, работодатель производит доплату в размере оклада замещающего воспитателя за все часы смены отсутствующего воспитателя.
В случае, когда работник приступил к замещению, прекратить выполнение дополнительной работы работник может, письменно предупредив заведующего за три рабочих дня.

9. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

10. Настоящее положение вступает в силу с 01.07.2023г. и действует до принятия нового положения.

11. Изменения в настоящее положение принимаются на общем собрании работников учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом, Наблюдательным советом и утверждаются приказом заведующего.

Приложение 3

к «Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №99 Города Томска»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 99 ГОРОДА ТОМСКА

1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

4. Единовременная материальная помощь выплачивается:

№	Условия	Размер/руб
4.1	Для приобретения путевки, организации отдыха и лечения.	два должностных оклада
4.2	В связи с тяжелым или продолжительным заболеванием	4000 руб.
4.3	В связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам семьи	5000 руб.
4.4	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия (наличие обосновывающего документа)	3000 руб.
4.5	На рождение ребёнка	2000 руб.
4.6	При несчастных случаях (аварии, травмы)	3000 руб.
4.7	Расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием. (1 раз в 3 года)	до 5000 руб.
4.8	В связи с выходом на пенсию	5000 руб.
4.9	В связи с тяжелым материальным положением	5000 руб.

5. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6. Работник обязан в течение 1 (одного) месяца со дня выплаты материальной помощи предоставить документы, обосновывающие основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы, подтверждающие наличие заболевание, расходы на лекарства и т.д.).

7. Материальная помощь оказывается работнику не чаще 1 раза в год по одному основанию.

8. Настоящее положение вступает в силу с 01.07.2023г. и действует до принятия нового положения.

Приложение №3
К коллективному договору
Утверждено приказом
от 12.05.2023г. № 93-н
Заведующий МАДОУ № 99
_____ Т.В.Корягина

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХР МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 99 ГОРОДА ТОМСКА

Рассмотрено на общем собрании работников Учреждения, протокол № 9 от 11.05.2023г.
Согласовано на заседании Наблюдательного совета, протокол № 10 от 12.05.2023г.
Согласовано с профсоюзным комитетом, протокол № 127 от 12.05.2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда заместителя заведующего муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 99 г. Томска (далее по тексту – Положение) является локальным нормативным актом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 99 г. Томска (далее – МАДОУ № 99).

1.1. Положение регламентирует доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами:

1.2.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.2.2. Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2.3. Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

1.2.4. Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год;

1.2.5. Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»;

1.2.6. Постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казённых и бюджетных учреждений;

1.2.7. Постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска».

1.2.8. Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Положение регулирует порядок, условия оплаты труда заместителя заведующего, устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;
- виды компенсационных выплат;
- виды, основания и размеры выплат стимулирующего характера за высокую результативность работы,

успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, осуществляется за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности.

2. Должностные оклады

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится учреждение.

2.2. Размер должностного оклада заместителя заведующего МАДОУ № 99 устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя.

3. Компенсационные выплаты

3.1. С учетом условий труда заместителю заведующего МАДОУ № 99 устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

4. Премии заместителю заведующего

4.1. Заместителю заведующего МАДОУ № 99 выплачиваются:

- премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Выплата премий, указанных в пункте 4.1. настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований (для автономных учреждений – за счет средств, доводимых учреждению в соответствии с муниципальным заданием, и средств учреждения от приносящей доход деятельности), образуется отдельный от фонда оплаты труда работников учреждения премиальный фонд в годовом размере, который утверждается приказом заведующего ДОУ. Кроме того, для заместителя заведующего ДОУ не допускается выплата премий за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии.

4.3. Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением заместителю заведующего МАДОУ № 99 в течение финансового года не может превышать 80% от общей суммы премий, выплаченных руководителю учреждения в течение того же финансового года.

4.4. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются на основании решения комиссии Работодателя при выполнении целевых показателей.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей.

С учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителя заведующего МАДОУ № 99 премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

Премия заместителю заведующего МАДОУ № 99 до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде, премия начисляется за фактически отработанное время.

4.5. Премия заместителю заведующего МАДОУ № 99 не начисляется (депремирование) либо уменьшается ее размер в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на заместителя заведующего МАДОУ № 99 в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания заведующий имеет право частично снизить размер премии заместителю заведующего МАДОУ № 99;
- нанесение заместителем заведующего своей деятельностью или бездеятельностью прямого

материального ущерба МАДОУ № 99;
- наличие обоснованных жалоб на заместителя заведующего со стороны работников МАДОУ № 99, обучающихся воспитанников, их родителей (законных представителей);
- наличие зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в МАДОУ № 99 и самовольных уходов воспитанников (обучающихся) из МАДОУ № 99;
- наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- за невыполнение одного из пунктов должностной инструкции;
-грубые нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявление в МАДОУ № 99 нарушений правил противопожарной безопасности;
- наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности МАДОУ № 99, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;
- нарушения трудового законодательства;
- в случае иных нарушений.
4.6. При определении размера выплачиваемой заместителю заведующего МАДОУ № 99 премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:
- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.
4.7. С учетом мнения представительного органа работников, настоящим Положением вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и (или) работника.
4.8. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается.

5. Порядок установления стимулирующих выплат заместителям заведующего

5.1. В сентябре текущего года приказом заведующего утверждается состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 99, в том числе заместителя заведующего, выбранной на общем собрании трудового коллектива.
5.2. Состав комиссии формируется по решению общего собрания трудового коллектива.
5.3. В состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера входит представитель Наблюдательного совета МАДОУ № 99.
5.4. Оценочные листы заместителя заведующего МАДОУ № 99 рассматриваются на собрании комиссии. Общая комиссия утверждает оценочные листы. Заместитель заведующего МАДОУ № 99 знакомится с данными оценки собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочном листе, ставят дату ознакомления.
5.5. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней заместитель заведующего МАДОУ № 99 вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности.
Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления и дать обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности заместителя заведующего МАДОУ № 99, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
5.6. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.7. Сумма выплат зависит от количества баллов, заработанных сотрудником. Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда на конкретный период и общей суммы баллов, заработанных сотрудником за конкретный период, исчисляется по следующей форме:

1 балл = сумма стимулирующего фонда оплаты труда на конкретный период
максимально возможная сумма баллов за конкретный период

5.8. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ по учреждению.

5.9. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 99 представляет итоговые оценочные листы для издания приказа заведующего об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы за отчетный период.

5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно по графику:

5.10.1. До 10 числа следующего месяца: заполнение оценочных карт деятельности заместителя заведующего МАДОУ № 99.

5.10.2. До 15 числа следующего месяца: комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 99 составляет итоговый оценочный листы заместителя заведующего МАДОУ № 99 в баллах оценки и утверждает их.

5.10.3. До 25 числа следующего месяца: оформление решения приказом заведующего.

6. Критерии оценки качества работы заместителя заведующего по АХР МАДОУ № 99

1. Целевые показатели деятельности учреждения, за качество выполняемых работ

		месяц
Выполнение детодней	Среднемесячная посещаемость детей >70%	1,00
	Среднемесячная посещаемость от 60%до 70%	0,75
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (своевременное обеспечение оборудованием, строительными материалами)	0 замечаний (по факту выполненных работ, в срок, качественно)	1,00
Своевременное предоставление достоверной запрашиваемой информации	0 замечаний	1,00
Отсутствие несчастных случаев по вине зам. заведующего по АХР	0 несчастных случаев (нет ни личностной, ни организационной вины учреждения	1,00
	Наличие несчастных случаев (несчастный случай произошел по вине работников учреждения)	0,00
Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы пожарной безопасности в рамках требований Пожнадзора,ГО ЧС, МЧС.	Четкость и выполнение требований ПБ, ГО ЧС, МЧС в работе учебно-вспомогательного персонала (0 – замечаний)	1,00
	Четкость и выполнение требований ПБ, ГО ЧС,МЧС в работе младшего обслуживающего персонала. (0 – замечаний)	0,5

Качественный контроль за приборами учета, за обеспечением бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения, отопления, канализации.	Работа системы в полном объеме, без сбоев	1,00
Создание условий для своевременного и качественного проведения опрессовки (1 раз в год)		1,00
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу.		**8,25**

2. Целевые показатели финансово-экономической деятельности

Потребление коммунальных услуг в натуральном выражении не превышает утвержденные лимиты натурального потребления	Не превышает лимиты натурального потребления	
Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	0 замечаний	0,5
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу.	**0,5**	

3 . Целевые показатели деятельности учреждения, направленные на работу с кадрами.

		месяц
Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил ОТ и ТБ	0 замечаний	0,5
Высокий уровень организации и контроля работы персонала.	Четкость и эффективность в работе младшего обслуживающего персонала. (0 – замечаний)	0,5
	Организация и активное участие персонала в общественных мероприятиях (субботники.) (0 – замечаний)	1,0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу.		**2,00**
Итого количество баллов по всем группам показателей		**10,75**
ИТОГО:		

Дата _____ количество баллов _____ подпись работника _____
Решение комиссии _____ дата _____
Ознакомлен (а) _____ дата _____подпись работника _____

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работников учреждения заместителю заведующего МАДОУ № 99 по его письменному заявлению оказывается материальная помощь.

7.2. Порядок и основания оказания материальной помощи заместителю заведующего МАДОУ № 99, а также ее размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением «Положение об оказании материальной помощи работникам МАДОУ № 99».

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

7.4. Условия оказания материальной помощи:

№	Условия	Размер/руб
7.4.1.	Для приобретения путевки, организации отдыха и лечения.	два должностных оклада
7.4.2.	В связи с тяжелым или продолжительным заболеванием	4000 руб.
7.4.3.	В связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам семьи	5000 руб.
7.4.4.	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия (наличие обосновывающего документа)	3000 руб.
7.4.5.	На рождение ребёнка	2000 руб.
7.4.6.	При несчастных случаях (аварии, травмы)	3000 руб.
7.4.7.	Расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием (1 раз в 3 года)	До 5000 руб.
7.4.8.	В связи с выходом на пенсию	5000 руб.
7.4.9.	В связи с тяжелым материальным положением	5000 руб.

7.5. Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителя заведующего по АХР МАДОУ № 99.

Приложение № 4
к коллективному договору

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №99 г.Томска

Принято:	**Согласовано:**	**Утверждаю:**
общим собранием	Председатель ПК МАДОУ № 99	Заведующий МАДОУ№99
работников Учреждения	_____/Козлова А.А./	_____/Корягина Т.В./
Протокол № 9	Протокол №127	Приказ № 93-н
от 11 мая 2023 г.	от 12 мая 2023 г.	от 12 мая 2023 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее: Федеральный закон № 273-ФЗ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выборке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел; - при поступлении на работу, связанную с 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 искусства с участием несовершеннолетних, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ;

Работники детских учреждений обязаны представить документ, о прохождении обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 220 ТК РФ).».

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на работника, поступающего на работу впервые не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации работника в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается. Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов(отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона № 273 ФЗ.).

2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовую книжки на работника, принявшего решение о сохранении бумажной трудовой книжки и проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (формы № Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, 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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.17. На каждого работника при приеме на работу оформляется личное дело, в состав которого входят следующие документы:

- трудовой договор (если это не отдельное номенклатурное дело);
- заявление о приеме на работу (с визой руководителя);
- приказ о приеме на работу (копия);
- должностная инструкция (если это не отдельное номенклатурное дело);
- анкета (или листок по учету кадров) (заполняется собственноручно);
- медицинская справка, содержащая сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- справка об отсутствии судимости;
- копия трудовой книжки у совместителей, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и иным федеральным законом трудовая книжка на работника оформлялась;
- согласие работника об использовании фотографических и персональных данных.

В процессе трудовой деятельности личное дело может дополняться другими документами:
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного учета), в том числе в форме электронного документа;
- аттестационный лист;
- при смене фамилии, имени, отчества и др.:
1. заявление работника;
2.копия приказа руководителя о смене фамилии, имени, отчества и др.
- при рождении ребенка:
1. свидетельство о рождении ребенка (копия, которая хранится до истечения надобности);
2. заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
3. копия приказа руководителя.
- при предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам:
1. заявление работника;
2. копия приказа.
- копии документов о профессиональном обучении или дополнительном профессиональном образовании;
- копии государственных, ведомственных, областных и муниципальных наград.

В состав личного дела могут входить и другие документы, которые дополняют данный перечень по усмотрению руководителя учреждения и отражаются в «Описи личного дела».
Все копии документов должны быть заверены соответствующим образом.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

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

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

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

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

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

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

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

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

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель так же обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и (или) внесении информации в сведения о трудовой деятельности(статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

2.4.16. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трех рабочих дней, а при увольнении в последний день работы.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров либо на электронную почту учреждения. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержатся:

- наименование учреждения;
- руководитель, на чье имя направлено заявление;
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности в учреждении;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации;

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

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

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

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

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

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

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя;

3.2.5. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а так же внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.2.12. проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в случае отсутствия квалификационной категории на основании представления работодателя.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на подготовку и дополнительное профессиональное образование с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию воспитанников;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

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

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

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

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

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

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

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. предоставлять освобождение от работы на прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с сохранением места работы и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года работникам, не достигших возраста сорока лет;
- на один рабочий день один раз в году работникам, достигшим возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в абзаце четвертом настоящего подпункта);
- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с руководителем.

Работник обязан предоставить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дна прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника с дисциплинарной ответственности.

3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.17. создавать условия для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

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

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной,

административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем 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 Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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 б(или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или

необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание занятий;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV.Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается 40 часовая рабочая пятидневная неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОУ устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

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

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

4.1.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по воспитанию, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

4.1.5. Периоды закрытия Учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.6. Режим работы руководителя Учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: ненормированный рабочий день.

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

4.1.8. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.1.9. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.10. Сверхурочная работа 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 (ст. 152 ТК РФ).

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: все педагогические должности, повар, вахтер, подсобный рабочий.

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

4.1.12. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за

учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

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

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.14. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.15. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки педагогических работников:

4.2.1. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки педагогических работников без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки педагога, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. Без согласия педагогов допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагогов, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.7. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки педагогов на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на

очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.8. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогам объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки педагоги на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы педагоги знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебного году.

4.2.9. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.10. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно педагогической работы, которая ранее выполнялась постоянным педагогом, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 13:00 по 13:30.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28

б) педагогическим работникам ДОУ (старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня;

в) В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», п.6.15 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 № 25, педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающиеся в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК)предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.*

Образовательная деятельность педагогами в дошкольном образовательном учреждении (в учреждении дополнительного образования) осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальной программе реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и должны быть созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных дневников)».

г) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) коллективным договором образовательного учреждения (Приложение № 10 к коллективному договору).

4.3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 3 календарных дня.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком

отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.12. Согласно Федеральному закону от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" продолжительность отпуска, предоставляемого лицам с инвалидностью, составляет 30 дней в году.

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем с учетом норм ст. 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

4.3.18. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый день отдыха работникам, прошедшим первичную вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) – один календарный день (в день вакцинации или в последующий за ним день). В случае двухэтапной вакцинации дополнительный оплачиваемый день предоставляется за каждый этап. При прохождении ревакцинации дополнительный оплачиваемый день отдыха не предоставляется.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- Объявление благодарности;
- Выдача премии;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение Почётной грамотой;
- Вручение благодарственного письма;
- Другие виды поощрений.

Поощрения применяются по решению администрации совместно с ПК ДОУ.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации 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 - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 5
к коллективному договору

Принято:	**Согласовано:**	**Утверждаю:**
общим собранием работников Учреждения	Председатель ПК МАДОУ № 99	Заведующий МАДОУ № 99
Протокол № 87	_____/Е.А.Набатова/	_____ /Т.В.Корягина/
19 «20» мая 2019 года	Протокол № 33 от 15.05.2019г.	Приказ № 80-н
		«27» мая 2019года

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска

В образовательной организации устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска с условием отработанного нормы времени на одну ставку:

	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1.	Заведующий	3 дня
2.	Заместитель заведующего по АХР	3 дня

Приложение № 6
к коллективному договору
Утверждено приказом
от 09.01.2020 № 6-н
Заведующий МАДОУ № 99
_____ Т.В. Корягина

Рассмотрено на общем собрании работников Учреждения, протокол № 95 от 23.12.2019.
Согласовано с профсоюзным комитетом, протокол № 6 от 23.12.2019.

Перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска и его продолжительность

№	Наименование должности	Количество дней отпуска
1	Повар, шеф-повар	7 календарных дней
2	Старшая медицинская сестра	7 календарных дней

Приложение № 7
к коллективному договору

Принято:	**Согласовано:**	**Утверждаю:**
общим собранием работников Учреждения	Председатель ПК МАДОУ № 99	Заведующий МАДОУ № 99
Протокол № 87	_____/Е.А.Набатова/	_____ /Т.В.Корягина/
«20» мая 2019 года	Протокол № 33 от 15.05.2019г.	Приказ № 80-н
		«27» мая 2019 года

Перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда,
с сокращенной продолжительностью рабочего времени

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1.	-	-

Согласно специальной оценке условий труда профессий и должностей, условия труда на рабочих местах, которые отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда не выявлены.

Приложение № 8
к коллективному договору

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 99 г. Томска

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МАДОУ № 99 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия:

№	Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.			50 000,00	Ежедневно	Зам.зав по АХР, электромонтер	148	136		
2	Организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.			Стоимость арматуры для ремонта и закрепления мебели	Постоянно	Зам.зав по АХР, рабочий по ремонту зданий.	148	136		

3	Проведение в установленном порядке обязательных периодических медицинских осмотров.		148	424 760,00	Март 2023г., Май 2023 г.	Старшая медсестра	148	136		
4	Регулярное доукомплектование аптечек для оказания первой помощи.			20 000,00	1 раз в квартал	Старшая медсестра	148	136		
5	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, смывающими средствами, средствами индивидуальной защиты.			250 000,00	1 раз в месяц	Зам.зав по АХР	148	136		
6	Реконструкция имеющихся отопительных систем с целью обеспечения нормального теплового режима в помещениях ДОУ.			100 000,00	Ежедневно	Зам.зав по АХР, слесарь-сантехник				
7	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.				Постоянно	Специалист по ОТ				
8	Очистка вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.				По мере необходимости	Зам.зав по АХР, завхоз, электромонтер				
9	Обучение лиц, ответственных за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок (Зам.зав по АХР, завхоз, слесарь-сантехник).			10000,00	До 01.10.2023г.	Заведующий Зам.зав по АХР, завхоз слесарь-сантехник	4	3		
	Итого:			854760,00						

Заведующий МАДОУ № 99 _____ Т.В. Корягина

Председатель ПК _____ А. А. Козлова

«_____»_____ 2023г.

Приложение № 9
к коллективному договору

Согласовано
Председатель ПК МАДОУ №99
_____/Е.А.Набатова/
Протокол № 33 от 15.05.2019г.

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ № 99
_____ /Т.В.Корягина/
Приказ № 80-н
«27» мая 2019 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида № 99 г. Томска,
работа в которых даёт право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 99 г. Томска

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, предусмотренные Приказом Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (далее – Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н):

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи предметов (штук, пары)	Срок носки в месяцах	Пункт Типовых отраслевых норм

1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12	п. 32 Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
2	Шеф-повар, повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	12	п. 122 Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт	12	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа		
3	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 21. Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12	
4	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 49. Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
5	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 23. Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г №997 н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12 1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
		Зимой дополнительно:			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	24	
		Сапоги утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом	1	18 30	

		Головной убор утепленный	1	24	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3	12	
6	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 148. Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	12	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12	
		Щиток защитный лицевой	до износа		
		Очки защитные	до износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее	до износа		
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 135. Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12	
		Щиток защитный лицевой или	до износа		
		Очки защитные	до износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	до износа		
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	12	п. 115. Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г №997н
		Фартук из полимерных материалов снагрудником	Дежурный		

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные		
9	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	п. 171. Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12	
10	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	12	п. 48. Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г №997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	12	
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электромонтер), Электромонтер	***При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:***			п. 189. Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г №997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	12	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	12	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	12	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа		
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные		
		Перчатки диэлектрические	дежурные		
		Щиток защитный лицевой или	до износа		

		Очки защитные	до износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	до износа		
12	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12	п. 163 Типовых норм, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12	

Примечание

1. Работникам всех профессий и должностей, предусмотренным настоящими Нормами, может выдаваться два комплекта летней, зимней специальной одежды и специальной обуви при условии увеличения срока их носки в 2 раза.
2. Работникам всех профессий и должностей при работе с пылящими поверхностями, при выполнении работ с наличием в воздухе рабочей зоны аэрозолей преимущественно фиброгенного действия (АПФД) выдаются дополнительно респираторы - "до износа".
3. Допускается замена одного вида средств индивидуальной защиты, предусмотренных данными нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

Приложение № 10
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года.

1. Настоящее Положение согласно «Порядку предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 (далее - Порядок)
устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является департамент образования администрации Города Томска.

2. Право на длительный отпуск имеют только педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I, «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225.

3. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (далее длительный отпуск) в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.».

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

5.1.Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую
работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной

образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.4. Время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

5.5. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования;
- время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

6. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска**,** работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором**.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

10. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 9, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 4 настоящего Положения.

* Примечание:
Лица, работающие в настоящее время руководителями не имеют права на длительный отпуск сроком до 1 года.

11. 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 работодателем переносится на другой срок.

12. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, в связи с педагогической деятельностью.

14. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

15. Если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

16. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

17. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания.

18. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Совместителям, работающим на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

19. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

20. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

21. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

** Примечание:

Образовательные учреждения в своих коллективных договорах вправе принимать собственные Положения о предоставлении указанного отпуска, которые не могут ухудшать порядок и условия предоставления отпуска по сравнению с настоящим Положением.

Приложение № 11
к коллективному договору

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 99 г. Томска

СОГЛАСОВАНО	**УТВЕРЖДАЮ**
Председатель первичной профсоюзной организации работников МАДОУ №99	Заведующий МАДОУ № 99
_____ Е.А.Набатова	_____ Т.В. Корягина
«01» декабря2020 г.	«01» декабря2020 г.

Положение
об обеспечении смывающими и обезвреживающими средствами работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 99 г. Томска

1. Положение об обеспечении работников смывающими и обезвреживающими средствами (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н. Положение устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и обезвреживающих средств.

2. Требования настоящего Положения распространяются на работодателя и должностных лиц Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 99 г. Томска (далее – МАДОУ №99).

3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счёт средств МАДОУ №99.

4. Смывающие и обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

5. Смывающие и обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с Нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, утвержденными приказом заведующего МАДОУ №99.

6. Смывающие и обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. Заведующий МАДОУ №99 вправе с учётом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

8. Выдача работникам смывающих и обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии или сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии или сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии или сертификат соответствия, срок действия которых истёк, не допускается.

9. При выдаче смывающих и обезвреживающих средств заместителем заведующего по АХР, (заведующим хозяйством) обязан информировать работников о правилах их применения.

10. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со стандартом смывающие и обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

11. Подбор и выдача смывающих и обезвреживающих средств осуществляются на основании результатов специальной оценки условий труда.

12. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств, составляются специалистом по охране труда. Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учётом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

13. Выдача работникам смывающих и обезвреживающих средств согласно типовым нормам осуществляется заместителем заведующего по АХР, заведующим хозяйством.

14. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и др.) выдаются работникам, занятым на наружных работах, связанных с понижением температуры, ветра и т. д.

15. Применение защитных средств, указанных в пункте 14 Положения, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

16. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, жидкое туалетное мыло и др.).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т. п.), каустической содой и др.).

17. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твёрдым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

18. При работе с водонерастворимыми веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и др.) согласно типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

19. Выдача работникам жидких смывающих и обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки ёмкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена ёмкостей, содержащих смывающие и обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств заместителем заведующего по АХР, заведующим хозяйством.

20. В МАДОУ №99 заместитель заведующего по АХР, заведующего хозяйством организует надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам смывающих и обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и обезвреживающих средств осуществляется заместителем заведующего по АХР, заведующим хозяйством и фиксируется под подпись в личной карточке учёта выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

21. Хранение выдаваемых работникам смывающих и обезвреживающих средств осуществляется заместителем заведующего по АХР, заведующим хозяйством в соответствии с рекомендациями изготовителя.

22. Ответственность за своевременную и в полном объёме выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за организацию хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на заместителя заведующего по АХР, заведующего хозяйством.

Ответственность за контроль выдачи смывающих и обезвреживающих средств возлагается назаместителя заведующего по АХР, заведующего хозяйством.

23. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).