

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД С.
ОКТЯБРЬСКОЕ» ТОМСКОГО РАЙОНА

НА 2023-2026 ГОДЫ

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад с. Октябрьское»
Томского района

М.П.

/С.П Величко/

Дата подписания:

« 09 » 09 2023 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад с.
Октябрьское» Томского района

М.П.

/О.В Лабецкая/

Дата подписания:

« 09 » 09 2023 г.

Муниципальное образование «Томский район»
Администрация Томского района
Управление по экономической
политике и муниципальным ресурсам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 26/2023 от 05.10.2023

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении **«Детский сад с. Октябрьское» Томского района** (МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района) Томского района (далее – организация).

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иные федеральные законы;
- Закон Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области»;
- Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями (далее - областное трехстороннее соглашение);
- Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2024гг. (далее- областное отраслевое соглашение);
- Отраслевое соглашение между Управлением образования Администрации Томского района и Томской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025гг. (далее- районное отраслевое соглашение);

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. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – КД) заключен между Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением **«Детский сад с. Октябрьское» Томского района** в лице заведующего, Светланы Петровны Величко (далее по тексту Работодатель), действующего на основании Устава, и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения **«Детский сад с. Октябрьское» Томского района** (далее – профком). Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 46 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 - при приеме на работу (до подписания трудового договора). (ст. 68 ТК РФ)

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. (ст. 43 ТК РФ)

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации 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. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. соглашение по охране труда;
4. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
5. положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
6. положение о премировании работников и материальной помощи и ее размерах;
7. положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
8. другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком (ст.53 ТК РФ):

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с профкомом планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. (ст.53 ТК РФ).

1.16. 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, не предоставление 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).

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. В соответствии требованиями статьи 68 ТК РФ, а также с целью соблюдения гарантий, связанных с профсоюзным членством, работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) организует ознакомление работника под роспись с коллективным договором непосредственно в профсоюзном комитете, который также делает в трудовом договоре отметку о постановке на профсоюзный учет или об отсутствии такового. В случае

постановки на профсоюзный учет работнику выдается профсоюзный билет установленного образца.

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.

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 организации¹.

2.3. По соглашению сторон и по согласованию с профкомом организации в соответствии с п.1.13 областного отраслевого соглашения в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;

с заместителями руководителя и главным бухгалтером. (ст. 59 ТК РФ)

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 объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы².

¹Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

²Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими *Примечание: в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.2 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласование в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ³.

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 (преподавательской, 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 организации⁴.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁵ или дополнительное соглашение к нему.

2.5. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.6. При равной 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;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- 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;
- граждане пред пенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно). (пункт 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 («О занятости населения в Российской Федерации») в редакции Федерального закона от 03.10.2018 N 350-ФЗ «О внесении

³ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

⁴Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

⁵Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»)

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

- приказ 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 сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 ТК РФ и в коллективном договоре и соглашениях отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

2.8. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:

- 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10; 13.1;
- 84: абз.4;
- 336: пункты 1, 2

производится с предварительного согласия профкома, где данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении первых руководителей образовательных организаций – также и с учетом мотивированного мнения вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа. (областное отраслевое соглашение п.4.14).

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, производится по согласованию с профкомом, 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;
- 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 (ФЗ РФ № 1032-1 от 19.04.1991г. ст.25).

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 должностям⁶, 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 их неотъемлемой частью⁷.

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 законодательством⁸, 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 наградах⁹.

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 выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). (ст. 131 ТК РФ) Днями выплаты заработной платы являются: 11 и 26 числа каждого месяца. Допускается выплата заработной платы ранее указанных сроков на 1, 2, 3, 4 дня до установленных выше дней.

⁶ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

⁷ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

⁸ Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

⁹ Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

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 иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, (Статья 136 ТК РФ) размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости через кассу либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. (Статья 136 ТК РФ). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

3.2. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009г. №228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района», Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010г. № 272 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009г. №232», с Постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019г. № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района», Постановлением Администрации Томского района от 21.07.2022г. № 299-П «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации)»;

и включают в себя:

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

3.3. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в организациях, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов- профкома. Формирование систем оплаты труда работников организаций, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также включающих размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) отраслевых положений о системе оплаты труда;
- 5) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- б) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 7) рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения соответствующих профсоюзов (профсоюзных организаций).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников организаций, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам организаций либо локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с коллегиальными выборными органами первичной профсоюзной организации.

Установленная педагогическим работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то объем учебной нагрузки определяется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч., занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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 время¹⁰.

3.4. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 21.07.2022г. № 299-П «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томского района и Главы Томского района (Главы Администрации)»;

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются Положением о компенсационных выплатах (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.7. Материальная помощь устанавливается Положением о стимулирующих выплатах (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том

¹⁰ Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

числе социального характера), работодатель обязан выплатить их работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой (ст. 236 ТК РФ) 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 (областное отраслевое соглашение п.5.3.). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК РФ)

3.9. Штатное расписание организации формируется 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 может устанавливаться соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст.151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются Положением об оплате труда.

3.10. При работе с перерывом более двух часов, работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (ст. 105 ТК РФ, п. 1.7 Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», п.3.2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536) (далее - Особенности). При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Особенности.

3.11 Компетенция образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется через следующие пункты коллективного договора:

3.11.1. На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя образовательной организации денежные средства выделяются из общего фонда оплаты труда образовательной организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом в соответствии с Перечнем критериев Положения (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

3.11.2. На установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам образовательной организации денежные средства выделяются из фонда оплаты труда образовательной организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом в соответствии с Перечнем критериев Положения (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

3.11.3. На установление выплат стимулирующего характера работникам, не относящимся к категории педагогических, денежные средства выделяются из фонда сохранности оплаты труда образовательной организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом в соответствии с Перечнем критериев Положения (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

3.11.4. На установление выплат стимулирующего характера работникам, не относящимся к категории педагогическим, выплаты распределяются за счет средств экономии фонда заработной платы организации.

3.11.5. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам по согласованию с профкомом в соответствии с

Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам. 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. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.13. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учетом его должностного оклада, и всех компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации (областное отраслевое соглашение п.5.10.).

3.14. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работника с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением материальной помощи и выплат единовременного характера.

3.15. Лицам, работающим по совместительству, компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предоставляются в полном объеме. (ст.287 ТК РФ).

3.16. По согласованию с профкомом 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, материальной помощи.

3.17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения). Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным

соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения). (ст. 133,133.1. ТК РФ);

3.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается тарификацией организации.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то объем учебной нагрузки определяется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.19. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за которые сохраняется заработная плата.

3.20. По результатам специальной оценки условий труда работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляется оплата труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. При отнесении рабочего места, по специальной оценке, условий труда, к рабочему месту с вредными и (или) опасными условиями труда производится доплата в размере не менее 4% процентной тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч.2 ст. 147 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.21. 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);

— другое (указать конкретно).

3.22. 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.

3.23. 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).

3.24. 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 организации устанавливается для начального звена - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье); для среднего звена - шестидневная неделя с одним выходным днем (воскресенье). (ст.ст. 100, 111 ТК РФ)

4.2. Педагогическим работникам, ведущим уроки (занятия) по расписанию, на каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в образовательной организации) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Работник будет обязан готовить отчеты, отвечать на письма от работодателя и проводить с ним телефонные переговоры исключительно в рабочее время.

4.3. Режим рабочего времени руководителя образовательной организаций, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

4.4. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (п. 2.4 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536).

4.7. Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. (ст. 99 ТК РФ).

4.8. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую 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 преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Руководитель, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

4.9. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.10 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

4.10. 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: в случаях предусмотренных действующего законодательства.

4.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ)

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.

4.12. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы.

4.13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы и определяется режимом рабочего времени, действующим в указанных оздоровительных лагерях и оздоровительных образовательных организаций в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада.

4.14. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя и другие педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке¹¹.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

¹¹ Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

4.15. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ) Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.16. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 7, в котором устанавливается перечень профессий и должностей работников, на которых предусмотрена работа с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

4.17. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- 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 учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней.

4.18. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках», п.6.15. Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ 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)».

4.19. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014г. « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (п.2.5.) 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.

4.20. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

4.21. В дошкольных образовательных организациях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также ее локальными нормативными актами.

4.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.23. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на

территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.24. Продолжительность рабочего времени для работников организации устанавливается в соответствии с ТК РФ.

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников организации не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю; для педагогических работников - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с ТК РФ. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством. (ст. 92 ТК РФ).

4.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ч. 2 статьи 128 ТК РФ).

4.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года¹².

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 сторон¹³.

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения (ст. 256 ТК РФ) им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.

5.1.2. В случае направления молодого специалиста на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если молодой специалист, направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату молодому специалисту командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены 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

¹²Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

¹³В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются 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 счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору».

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, (ст. ст. 21, 196, 197 ТК РФ) например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образования, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии фонда оплаты труда.

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 выплатах.

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время в случае поступления ребенка в первый класс, а также по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у работодателя. (ст. 93 ТК РФ)

5.2. Преимущественное право на оставление на работе 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) (ст. ст. 21, 196, 197 ТК РФ) 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 профком 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. Осуществлять дополнительные меры социальной поддержки при наличии денежных средств.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации независимо от платной или бесплатной основы обучения, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением руководителя организации и профкома (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

6.2. При проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Томской области соблюдаются следующие условия:

6.2.1. В состав аттестационной комиссии образовательной организации по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включается председатель первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

При проведении аттестации работников организаций на соответствие занимаемой должности в случае, если председатель первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профкома. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в пятидневный (5 рабочих дней) срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором председатель первичной профсоюзной организации выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.2.2. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу, принимаемым по согласованию с профкомом, 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 года № 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 труда производится на основании заявления работника и решения профкома первичной профсоюзной организации, представленных руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, по согласованию с профкомом.

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

6.2.4. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

6.2.5. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области.

Основания для прохождения аттестации по упрощенной форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно настоящему КД;

- участники областных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;

- победители конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации или Администрацией Томской области и регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

Право аттестации на первую квалификационную категорию по упрощенной форме имеют победители областного конкурса «Молодой учитель» и регионального конкурса «Педагогические горизонты».

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощенной форме аттестуемый представляет: личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме; копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса; представление (характеристика) руководителя образовательной организации на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощенной форме и решение профкома.

Указанной в настоящем пункте упрощенной формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощенной формой аттестации на основании ранее действовавших областных отраслевых соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощенной формой проведения аттестации по каждой из них.

Квалификационная категория, в том числе по упрощенной форме аттестации, устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (п. 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, в том числе по упрощенной форме аттестации, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории (п. 30 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Работа в качестве эксперта аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

6.2.6. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных настоящим КД.

6.2.7. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную

категорию по другой педагогической должности.

6.2.8. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

6.2.9. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в образовательных организациях, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с локальным нормативным актом (*разработайте локальный нормативный акт по согласованию с профкомом – положение, где пропишите и сумму выплаты*).

Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается заработная плата в размере должностного оклада (п.9.4. областного отраслевого соглашения).

6.3. Условия, установленные пунктом 6.2., распространяются на всех работников организации, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке профком полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателем на счет Томской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (п. 1 ст. 11, п.4 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Дополнительные социальные гарантии, льготы предусмотренные п.п. 6.2.2., 6.2.3., 6.2.5. предоставляются при наличии решения профкома первичной профсоюзной организации.

6.4 В соответствии с Положениями о премировании, об оказании материальной помощи по согласованию с профкомом работникам учреждения выплачиваются дополнительные меры социальной поддержки (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору):

- оказание материальной помощи;
- надбавки к окладам работников, награжденных ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами, государственными наградами областного и федерального уровней;

Работник пользуется социальными льготами по вопросам продления квалификационной категории, присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренными областным отраслевым соглашением.

6.5. 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.

6.6. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере *среднемесячной заработной платы (или другая сумма)* при наличии средств (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ). (п. 9.1. областного отраслевого соглашения).

6.7. Работодатель и профком совместно представляют работников образовательной организации к награждению ведомственными, государственными наградами и другими наградами.

6.8. Педагогические работники образовательной организации в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ, п. 6.12. областного отраслевого соглашения не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на

длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Типовым Положением об условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Томской области длительного отпуска сроком до одного года.

6.9. Для пред пенсионеров предусмотрены льготы, связанные с ежегодной диспансеризацией, и дополнительные гарантии трудовой занятости. Право на большинство пред пенсионных льгот возникает за 5 лет до нового пенсионного возраста с учетом переходного периода.

В отношении работодателей предусматривается административная и уголовная ответственность за увольнение работников пред пенсионного возраста или отказ в приеме их на работу по причине возраста.

За работодателем также закрепляется обязанность ежегодно предоставлять работникам пред пенсионного возраста два дня на бесплатную диспансеризацию с сохранением заработной платы.

Центры занятости предоставляют предпенсионерам повышенное пособие по безработице и занимаются программами профессионального переобучения и повышения квалификации пред пенсионеров.

6.10. 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 дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей¹⁴.

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 работодателем¹⁵.

6.11. 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 работодателя¹⁶.

6.12. 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) работника¹⁷. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной

¹⁴ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹⁵ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹⁶ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

¹⁷ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

организации, программа повышения квалификации 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 переподготовки – не менее 250 часов.

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

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом МБДОУ. Работник лишается этой выплаты полностью или частично за неоднократное (два и более раз) нарушение трудовой дисциплины за год, предшествующий уходу на пенсию.

6.14. Выплачивать материальную помощь на основании письменного заявления работника учреждения из средств стимулирования ФОТ в следующих случаях:

- рождение ребенка выплачивается работникам со стажем не менее одного года в учреждении (фактически отработанное время) – 2000 рублей;
- в связи со вступлением самого работника в брак (первый) – 2000 рублей;
- к юбилейным датам работников:

50,55 лет – 3000 рублей;

60,65,70,75 лет – 4000 рублей;

- в случае тяжелой болезни, связанной с реабилитацией и приобретением дорогостоящих медикаментов – 5000 рублей;

6.15. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работников МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района.

VII. Охрана труда

7.1. Работодатель совместно с работниками создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

7.2. Обязанности работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на 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 № 5 к настоящему коллективному договору). Работодатель обязан обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

7.2.2. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам, выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, в том числе обучение 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.

Работодатель обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Работодатель обеспечивает:

а) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов,

б) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. (ст.212 ТК РФ).

7.2.4. Работодатель 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)*.

*Примечание: Продолжительность рабочего времени, используемая для выполнения обязанностей уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, не может быть менее предусмотренной указанным законом, но может быть увеличена в коллективном договоре.

7.2.5. Работодатель обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в организации инструментов и материалов.

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.

Работодатель обязан принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2.6. Обеспечить 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.7. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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 и организацию контроля за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, указан в Приложении № 10 к настоящему коллективному договору.

Работники не допускаются к выполнению работ без данных им в установленном порядке средств индивидуальной защиты, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными средствами индивидуальной защиты. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) средств индивидуальной защиты.

За счет собственных средств работодатель осуществляет уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ (п.30 приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты").

Работодатель организует выдачу смывающих и обезвреживающих средств. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, согласно приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», являются приложением к настоящему коллективному договору.

7.2.8. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях организации необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

7.2.9. Работодатель обязан обеспечить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.10. Работодатель организует санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.11. Работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.12. Работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). По результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными

и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.2.13. Работодатель обязан обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. На время приостановки работ в образовательной организации, кабинете, мастерских органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средняя заработная плата. На это время работник с его письменного согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.4. Работодатель создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

7.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.7. Работники обязуются использовать полученную специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты по прямому назначению.

7.8. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце втором настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. При этом они обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.»

7.9. В связи с распространением COVID-19 работники, принявшие решение о вакцинации, по согласованию с работодателем, освобождаются от работы на один рабочий день с сохранением места работы и среднего заработка на основании их письменного

заявления, либо в день вакцинации, либо один день добавляется к очередному ежегодному отпуску, либо предоставляется в иной день в течении календарного года. Работники обязаны представить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение вакцинации. Сделавшим прививку от COVID-19 вместо предоставления дополнительного дня отдыха, по их желанию (по письменному заявлению об отказе получить дополнительный день отдыха) и согласованию с работодателем может быть предоставлена разовая выплата в размере 1 000 (одна тысяча) или другая рублей.»

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет Томской районной организации Профессионального союза (далее – ТРО Профсоюза) членских профсоюзных взносов в размере одного процента 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, работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет ТРО Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере одного процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

9.3. Взаимодействие работодателя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- согласования, представляющего собой принятие решения работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения работодателем является грубым нарушением его трудовых обязанностей.

9.4. С согласия вышестоящего выборного коллегиального профсоюзного органа производится увольнение председателей и членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания 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 - и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа (ТРО Профсоюза).

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

9.8. По представлению председателя ТРО Профсоюза, территориальной организации профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы, как по основному месту работы, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды,

конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной, ТРО Профсоюза; в работе пленумов, президиумов, на периоды проверок, семинаров, совещаний, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы. (ч.14 ст. 374 ТК РФ).

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, установленном законом.

9.9. Профком выделяет для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- и другое.

9.10. Профком организывает контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

9.11. Работодатель предоставляет профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, оргтехнику, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создает условия для проведения профсоюзных мероприятий.

9.12. 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 выплатах (ст.377 ТК РФ).

(п. 10.8. областное отраслевое соглашение).

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Заключение коллективного договора на новый срок.

10. 1. Стороны договорились, что:

Работодатель 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.

Перечень Приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1 Форма расчетного листка
2. Приложение № 2 Положение об оплате труда, о компенсационных выплатах, о стимулирующих выплатах.
3. Приложение № 3 Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам.
4. Приложение № 4 Правила внутреннего трудового распорядка
5. Приложение № 5 Соглашение по охране труда.
6. Приложение № 6 Перечень критериев для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, работникам, не относящимся к категории педагогических, Размеры дополнительного вознаграждения работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.
7. Приложение № 7 Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
8. Приложение № 8 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
9. Приложение № 9 о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительных отпусков сроком до одного года.
10. Приложение № 10 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
11. 11. Приложение № 11 об установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим почетные звания, награжденными правительственными и государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность.
12. Приложение № 12 перечень педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

Форма расчетного листа

ФИО	7020-168	
Подразделение Должность Норма времени	МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское»	
Расчеты в		
Оклад Персональные надбавки Категория Сельские НСОТ Стимулирующие выплаты отр/вр РК		
Начислено:		
К выдаче:		

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД С. ОКТЯБРЬСКОЕ»
ТОМСКОГО РАЙОНА

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Октябрьское» Томского района (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 N156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района» (в редакции Постановления Администрации Томского района от 31.01.2023 №39П) и Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 N228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района» (в редакции Постановления Администрации Томского района от 31.01.2023 №39П) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Томского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад с. Октябрьское» Томского района (далее по тексту – учреждения) устанавливая:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) наименования, условия осуществления, критерии установления и размеры стимулирующих выплат;
- 4) порядок и основания оказания материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- 3) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональных стандартов;
- 5) профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- 6) мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района (в редакции Постановления Главы Томского района (Главы Администрации) от 21.07.2022 № 299-П). Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

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

1.7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах средств субсидий, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.9. Учреждение, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, Администрации Томского района, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает виды и размеры доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников.

1.10. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: не позднее 12 и 27 числа каждого месяца.

2 ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - 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 Постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 N 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района (далее - Постановление № 156) (в редакции Постановления Администрации Томского района от 31.01.2023 №39П).

Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников муниципальных учреждений Томского района по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе» (в редакции Постановления Администрации Томского района от 31.01.2023 №39П).

Должностные оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района» в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала	младший воспитатель	9265,00
2	ПКГ должностей педагогических работников	учитель-логопед старший воспитатель	14091,00
		воспитатель педагог-психолог	13766,00

2.2. Должностные оклады работникам учреждения по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
		заведующий хозяйством	10128,00

1	Должности профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»	экономист	12449,00
		делопроизводитель	7525,00

2.3. Должностные оклады работникам учреждения по общепрофессиональным профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№п/п	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	1 разряд	уборщик служебного помещения, сторож, дворник	7177,00
2	2 разряд	кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	7407,00
3	4 разряд	повар	10215,00

2.4. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.5. Педагогическим работникам, замещающим отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, устанавливается почасовая оплата труда.

2.6. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 N 272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений

Томского район и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 21.07.2022 N 299-П".

2.7. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений организации устанавливаются в размере на 5 - 10% ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей».

3 ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

- 1) выплата работникам, занятым тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в ночное время;

- б) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- в) повышенная оплата сверхурочной работы;
- г) районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент к заработной плате).

п. 3.2. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1. настоящего Положения, устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Размеры компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей) определяется согласно приложению № 2 к настоящему Положению. Перечень должностей работников учреждения, которым может устанавливаться компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности, определен в приложении № 2 к настоящему Положению. Данная выплата устанавливается работникам, приказом руководителя учреждения.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в размере не менее 4% и не более 5% от оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по

результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями Федерального закона 28.12.2013г №426-ФЗ

«О специальной оценке условий труда» в ред. от 28.12.2022 N 569-ФЗ), если иной размер указанной выплаты не установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда

определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Перечень должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определен в приложении №3 к настоящему Положению. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может

быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права не установлен иной размер повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата сверхурочной работы производится в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за сверхурочную работу составляет: за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

3.9. Районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется ко всем составляющим частям заработной платы работника в размере 1,3.

3.10. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.11. Компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4 СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка за ученую степень;
- 2) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- 3) надбавка за работу в специальных коррекционных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, логопунктах;
- 4) иные надбавки, выплаты, установленные законодательством Российской Федерации или Томской области;
- 5) премиальные выплаты.

4.2. Ежемесячная надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень:

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

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

4.3. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам учреждения со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

за высшую категорию - 2025,00 рублей;

за первую категорию - 1350 рублей.

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. В

случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется.

4.4. Надбавка за работу в логопунктах указана в штатном расписании организации.

4.5. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований. Педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

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

Педагогическим работникам- за выслугу лет:

от 5-10 лет 500 рублей; от 10-15 лет 1 500 рублей; свыше 15 лет 2 500 рублей.

4.6. Работникам учреждения дополнительно устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера на основании оценки показателей эффективности их деятельности в соответствии с критериями, установленными в Перечне критериев.

4.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.8. Виды премий, размер премий, условия премирования, категории работников, порядок начисления премий устанавливаются Порядком премирования работников учреждения в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

4.9. Полномочия по установлению и распределению премиальных выплат возложены на «Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам» (далее по тексту Комиссия). Состав Комиссии и организация ее работы регламентируются «Положением о комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам», утвержденным приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.10. Премиальные выплаты могут быть отменены или уменьшены на основании приказа руководителя учреждения в случаях, установленных «Положением о порядке стимулирующих выплат, премировании и оказания материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района.

В случае, если работник был привлечен к дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты за текущий месяц ему не выплачиваются.

4.11. Документы по установлению и распределению премиальных выплат хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

4.12. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном значении.

4.13. Премиальные и стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда стимулирующих выплат, а также за счет сложившейся экономии фонда заработной платы на основании приказа руководителя учреждения.

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

4.15. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, производится на условиях, определенных трудовым договором.

5 МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть

оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании решения «Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам».

5.2. Материальная помощь оказывается работникам в соответствии с «Положением о порядке стимулирующих выплат, премировании и оказания материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад с. Октябрьского» Томского района.

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

6 ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ

6.1. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

6.2. 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) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области, то работнику выплачивается персональная доплата.

7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 29.09.2023 года.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя организации.

«Приложение №1
к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района

категории	недельная нагрузка, часов/ размер компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)			
	20	24	40	36
	учитель-логопед	Музыкальный руководитель	экономист	воспитатель, ст. воспитатель, педагог-психолог
высшая категория	49,38	41,15	33,02	27,43
1-я категория	45,96	38,30		25,53
соответствие занимаемой должности	42,55	35,46		23,64
без категории	33,01	27,51		18,34

Примечание: Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты 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.»

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА ЗА РАБОТУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ, РАСПОЛОЖЕННОЙ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ**

1. Учитель-логопед
2. Музыкальный руководитель.
3. Воспитатель (включая старшего).
4. Инструктор по физической культуре.

Приложение №3
к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ,
НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

№ п\п	Должности, согласно штатной структуре	Размер выплаты в % от должностного оклада	Основания установления выплаты
1	Повар	5	Экспертное заключение ООО «Атон-Томск» от 20.09.2019.
2	Младший воспитатель	5	

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ И РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННОЙ
ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В ЛОГОПУНКТЕ И ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВОКИ ЗА
ОДИН ЧАС РАБОТЫ ПО УСТАНОВЛЕННОЙ НОРМЕ ЧАСОВ В НЕДЕЛЮ**

должность	недельная нагрузка, часов/ размер компенсационной выплаты и ежемесячной надбавки за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)	
учитель-логопед	20	42.00

Примечание: Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты 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.»

Порядок премирования работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Октябрьское» Томского района

1. В учреждении предусматривается текущее и единовременное премирование работников.

Текущее премирование производится по итогам работы за месяц (квартал) в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

Единовременное премирование производится за выполнение дополнительных показателей и условий.

2. Критерии для текущего премирования:

2.1. Педагогических работников в соответствующем периоде за:

- обеспечение высокого качества обучения детей;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей;
- выполнение дополнительных поручений.

2.2. Административного персонала в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы учреждения;
- выполнение плана работы и реализацию приоритетных задач на текущий год;
- подготовку здания учреждения к новому учебному году;
- пополнение материально-технической базы учреждения;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию учреждения;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе;
- выполнение важных (срочных) поручений;

2.3. Вспомогательного персонала в соответствующем периоде за:

- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- активное участие в мероприятиях учреждения.

2.4. Обслуживающего персонала в соответствующем периоде за:

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- выполнение дополнительных поручений.

3. Единовременное премирование работников может производиться по следующим основаниям:

- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для детей и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий;
- за высокий профессионализм, личную результативность и качество работы;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;

- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
- за обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- за организацию и проведение мероприятий;
- за высокую результативность индивидуальной работы с родителями;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности;
- за высокий уровень организации и развития деятельности детских организаций, в т.ч. клубов, кружков, объединений;
- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, музеев, выставок и др.;
- за отсутствие травматизма детей во время нахождения в учреждении;
- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе, и т.д.;
- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- за выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности учреждения, достигнутых при участии работника;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за проведение своевременной договорной кампании;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательного процесса по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- за другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника;
- иные основания.

Премии и другие выплаты поощрительного характера выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда.

4. Условия премирования.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками каждого показателя премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному году.

Итоговые премии могут выплачиваться в соответствии (пропорционально) с отработанным временем. Поводом для депремирования могут быть отсутствие на работе, в том числе и по болезни.

5. Размеры премий.

Размер премии определяется с учетом личного трудового вклада работника.

Размер премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника в абсолютной величине или в размере процента от его должностного оклада.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от размера фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников производится на основании приказа директора школы в соответствии с протоколом Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другими уважительными причинами, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения, совершения иных нарушений руководитель вправе их не премировать.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы.

Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), 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;

общеобразовательное учреждение - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования;

(далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования¹⁸;

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 (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Настоящие Правила являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

Квалификационные характеристики должностей работников ОО утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»-

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 (на определенный срок не более пяти лет) (ст. 58 ТК РФ) 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:

- 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; (ст. 70 ТК РФ)
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 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 ТК РФ, 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, если иное не установлено федеральным законом. (ст. 70 ТК РФ)

2.1.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (ст. 67 ТК РФ)

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и законодательством об образовании.

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, если трудовой договор заключается впервые; (ст. 65 ТК РФ)
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; (ст. 65 ТК РФ)
- 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; (ст. 65 ТК РФ)
- 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 выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на

работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, 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, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию. (ст. 65 ТК РФ)

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 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 ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ч. 5 ст. 65 ТК РФ).

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

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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 уполномоченного на это (ст. 67 ТК РФ) 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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в

соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). (ст. 66 ТК РФ)

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 66 ТК РФ) (Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках, постановление Минтруда России от 10 октября 2003г. №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»).

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, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку (Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника», утвержденная постановлением Госкомстата России от 5 января 2004г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»).

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов, 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).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (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);
- приказ о приеме на работу (копия);
- автобиография (резюме);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (копия); (ст. 65 ТК РФ)

- должностная инструкция;
- личная карточка Формы № Т – 2; (если это не отдельное номенклатурное дело);
- анкета (или листок по учету кадров) (заполняется собственноручно, с фотографией);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; (копия); (ст. 65 ТК РФ) свидетельство о заключении, расторжении брака и др., если документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (ст. 65 ТК РФ) на другой фамилии;
- медицинская справка, содержащая сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; (ст. 65 ТК РФ)

- справка 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, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию; (ст. 65 ТК РФ)

- копия трудовой книжки у совместителей.

- заявление о согласии на обработку персональных данных.

В процессе трудовой деятельности личное дело может дополняться другими документами:

- аттестационный лист.

- при смене фамилии, имени, отчества и др.:

1. заявление работника;

2. копия приказа учреждения о смене фамилии, имени, отчества и др.

- при рождении ребенка:

1. свидетельство о рождении ребенка (копия);

2. заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;

3. копия приказа учреждения.

- при предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам:

1. заявление работника;

2. копия приказа.

- копии документов о профессиональном обучении (в том числе о подготовке и дополнительного профессионального образования), получении второго образования, последующего высшего образования;

- копии государственных наград федерального и областного уровней, ведомственных наград (в том числе наград Минобрнауки Российской Федерации).

В состав личного дела могут входить и другие документы, которые дополняют данный перечень по усмотрению руководителя образовательного учреждения и отражаются в «Описи личного дела».

Все копии документов должны быть заверены надлежащим образом.

2.2. Гарантии при заключении трудового договора:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключения 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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. (ст. 64 ТК РФ)

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. (ст. 64 ТК РФ)

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

2.3. Изменение определенных сторонами 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 определенных сторонами условий (ст.72 ТК РФ) 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 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, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ. (ст.72.1. ТК РФ)

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:

-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.

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, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ (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 на срок до одного месяца (ст.72.2 ТК РФ) 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, подготовка и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ) 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 работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ) 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 (ст.76 ТК РФ), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими (ст.76 ТК РФ) 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 случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это

предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; (ст.76 ТК РФ)

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими (ст.76 ТК РФ) 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. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, сокращения численности или штата работников учреждения, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую

квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (ст.81 ТК РФ)

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.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца 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 ТК РФ и иными федеральными законами, 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.

В случае, когда приказ работодателя о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись. (ст.84.1 ТК РФ)

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 трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. (ст.84.1 ТК РФ)

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться (ст.84.1 ТК РФ) в точном соответствии с формулировками ТК РФ 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.

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 нормальной (ст.21 ТК РФ) 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 (ст.21 ТК РФ);

3.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст.21 ТК РФ) в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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 исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; (ст.21 ТК РФ)
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); (ст.21 ТК РФ)
- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; (ст.21 ТК РФ)
- 3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры на условиях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством;
- 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.

3.3. 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 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; (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)
- 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, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение страховой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы; (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)
- 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 обучающихся;
- 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 обучающихся 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (ст.22 ТК РФ) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований; (ст.212 ТК РФ)

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; (ст.212 ТК РФ)

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

3.6.16. создавать условия для непрерывного дополнительного профессионального образования работников; (ст.196 ТК РФ)

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. 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 (ст. 234 ТК РФ) 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 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. (ст.234 ТК РФ)

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока 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 (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ). (ст.236 ТК РФ)

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

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 числа каждого месяца. (ст.136 ТК РФ)

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 уроков (занятий);

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с уроков (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 (Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»), 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 для начального звена - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье); для среднего звена - шестидневная неделя с одним выходным днем (воскресенье). (ст. 111 ТК РФ)

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений 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 настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором.

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 (ст. 333 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 263.1. ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для работников учреждения устанавливается в соответствии с ТК РФ.

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
для педагогических работников - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с ТК РФ. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством. (ст.92 ТК РФ)

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут (Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними

предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке).

4.1.6. 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 обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196 ТК РФ), самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других 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 согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного 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:

начало работы – 08.00 час., окончание работы - 16.12 час. перерыв на обед – с 12.30-13.30.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (в непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленной для сверхурочной работы (ст. ст. 95 и 152 ТК РФ).

4.1.11. 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.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. (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. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (ст. 99 ТК РФ)

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.

4.1.13. 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).

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

Устанавливается режим работы по сменам (гибкий график) для следующих категорий работников: Сторож (Вахтер), Воспитатель, Педагоги.

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

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) 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 один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. (ст. 104 ТК РФ).

4.1.16. 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.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором) отвлекать работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их профессиональной деятельностью.

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

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

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

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

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

4.2.5. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

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

4.2.7. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

В целях обеспечения сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или отсутствия по другим причинам (длительный отпуск до одного года и другое), а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем учебная нагрузка передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске или отсутствия по другим причинам.

4.2.8. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий (ст. 74 ТК РФ) трудового договора, в том числе в связи с изменением учителями 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 учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.9. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения в соответствии с условиями коллективного договора.

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 учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

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

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

4.2.11. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления) осуществляется в соответствии с коллективным договором.

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.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. (ст. 113 ТК РФ)

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день (ст. 153 ТК РФ) 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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст. 262 ТК РФ).

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы. (ст. 263.1 ТК РФ)

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

- а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;
- б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также предусмотренные коллективным договором.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (при работе с детьми ОВЗ).

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Порядком 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 и Типовым положением Об условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Томской области длительного отпуска сроком до 1 года (Приложение № 1 к Областному отраслевому соглашению).

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.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ч.3. ст. 122 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

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.

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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст. 126 ТК РФ).

4.3.12. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 7, в котором устанавливается перечень профессий и должностей работников, на которых предусмотрена работа с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней);
- оплачивать дни дополнительного отпуска в пределах фонда оплаты труда.

4.3.13. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников по письменному заявлению работника в количестве до пяти календарных дней в соответствии со ст.128 ТК РФ.

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

4.3.15. 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.

4.3.16. 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.

4.3.17. 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 (ч.2 ст. 125 ТК РФ).

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.

4.3.18. 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 в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;
- назначение премии;
- награждение ценным подарком;

-почетной грамотой;

-представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

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. Дисциплина труда 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 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).

Не предоставление 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 (ст. 193 ТК РФ).

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. (ст. 193 ТК РФ)

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 для изменения и дополнения коллективного договора.

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
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «**Детский сад
с. Октябрьское**» Томского района

Соглашение по охране труда
Работодатель и работники
МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района

Заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023-2026 гг., руководитель образовательной организации выполнит следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятия	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный
1	Провести аттестацию педагогов	2 человека	-	Декабрь	Заведующий образовательного учреждения, старший воспитатель
2	Подготовка и дополнительное профессиональное образование, обучение	3 человека		В течении года	Старший воспитатель
3	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.	30 человек	70 000.00	Февраль-март	Заведующий образовательного учреждения
4	Приобретение методических пособий	-	50 000.00	По мере необходимости	Старший воспитатель
5	Приобретение товаров Медицинского назначения	-	5 000.00	По мере необходимости	Заведующий образовательного учреждения, Старший воспитатель

6	Приобретение хозяйственных товаров	-	100 000.00	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
7	Приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами	-	20 000.00	В соответствии с установленными нормами	Заведующий хозяйством
8	Приобретение новых комплектов постельного белья и полотенец	-	10 000.00	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
9	Озеленение и благоустройство образовательного учреждения	-	3 000.00	Май-август	Заведующий образовательного учреждения, Заведующий хозяйством
10	Организация безопасной деятельности	-	100 000.00	В течении года	Заведующий образовательного учреждения
11	Косметический ремонт овощехранилища	1 человек	2 000.00	Июнь-июль	Заведующий хозяйством
12	Косметический ремонт помещений образовательного учреждения	Весь коллектив	90 000.00	Июнь-август	Заведующий образовательного учреждения, Заведующий хозяйством
13	Замена деревянных окон на пластиковые	-	100 000.00	В течении года	Заведующий образовательного учреждения, Заведующий хозяйством
14	Проведение вводного инструктажа по охране труда с вновь поступившими сотрудниками	-	-	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
15	Проведение повторных и целевых инструктажей по охране труда	-	-	В течении года	Заведующий образовательного учреждения, Заведующий

					хозяйством
16	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников. Проведение проверки знаний, требований охраны труда	-	-	2 раза в год	Заведующий образовательного учреждения, Заведующий хозяйством
17	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	-	-	По мере необходимости	Заведующий образовательного учреждения

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад с.Октябрьское»
Томского района

Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности

Оценка показателей эффективности деятельности воспитателя МБДОУ «Детский сад с.Октябрьское» Томского района

ФИО

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	Сентябрь 2023г.	Октябрь 2023г.	Ноябрь 2023г.	Декабрь 2023г.	Январь 2024г.	Февраль 2024г.	Март 2024г.	Апрель 2024г.	Май 2024г.	Июнь 2024г.	Июль 2024г.	Август 2024г.
1. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 33 баллов)																
1.1.	Посещаемость воспитанниками ДОУ	6	менее 50% – 0 баллов 51% - 65% – 4 балла 66% -79% – 5 баллов более 80% – 6 баллов	ежемесячно												
1.2.	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО	5	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО менее 60% – 0 баллов 60% - 70% – 3 балла 71% - 80% – 4 балла более 80% – 5 баллов	2 раза в год (сентябрь, май)												
1.3.	Организация развивающих мероприятий для воспитанников ДОУ	3	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раз в месяц) – 3 баллов	ежемесячно												
1.4.	Доля воспитанников, занятых экспериментальной и проектной деятельностью.	5	не проводится – 0 баллов проводится – 5 баллов	ежемесячно												

1.5	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней от количества участников от ДОУ данной возрастной группы	6	нет – 0 баллов заочный формат – 2 балла очный формат – 4 балла	ежемесячно															
1.6	Организация развивающей среды прогулочной площадки (озеленение, создание игровых зон, благоустройство территории т.д.), групповой комнаты (регулярное пополнение предметно-развивающей среды)	5	развивающая среда отсутствует – 0 баллов развивающая среда оформлена в соответствии с задачами ООП ДО – 5 баллов	ежемесячно															
1.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	3	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 1 балл отсутствие обоснованных обращений граждан – 3 баллов	ежемесячно															
2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(макс 2 баллов)																			
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	3	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 3 баллов	ежемесячно															
3. Результативность методической деятельности (макс 16 баллов)																			
3.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия, мастер-классы и т.д.) на базе ДОУ	2	отсутствие – 0 баллов есть участие – 2 балла	ежемесячно (по факту)															
3.2	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, конкурсы педагогического	6	очное участие: на окружном уровне – 5 баллов на муниципально	ежемесячно (по факту)															

	мастерства.		М, региональном уровне – 3 баллов на федеральном уровне – 6 баллов заочное участие в конкурсах профессиональ ного мастерства -2 баллов																
3. 3	Участие воспитателя в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения педагогического опыта	3	нет участия – 0 баллов заочное участие – 2 балла очное – 3 балла	ежемесяч но (по факту)															
3. 4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 балла на муниципально м уровне и выше – 5 баллов	ежемесяч но															
4. Работа с родителями (max 13 баллов)																			
4. 1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	5	менее 1 мероприятия для родителей – 0 баллов 3 мероприятия в полугодие – 3 балла более 3 мероприятий – 5 баллов	ежекварт ально															
4. 2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью	3	не применяются – 0 баллов применяются – 3 балла	ежемесяч но															
4. 3	% участия родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д.	5	менее 50% – 0 баллов от 51% до 69% – 3 балла более 70% – 5 баллов	ежекварт ально															
5. Формирование позитивного имиджа ДОО (max 3 баллов)																			
5. 1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОО	3	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 3 баллов	ежемесяч но															

**Оценка показателей эффективности деятельности старшего воспитателя МБДОУ
«Детский сад с.Октябрьское» Томского района
ФНО**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы	Оценка деятельности воспитателя	Периодность	Сентябрь 2023г.	Октябрь 2023г.	Ноябрь 2023г.	Декабрь 2023г.	Январь 2024г.	Февраль 2024г.	Март 2024г.	Апрель 2024г.	Май 2024г.	Июнь 2024г.	Июль 2024г.	Август 2024г.	
1. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 18 баллов)																	
1.1	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО	5	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО менее 60% – 0 баллов 60% - 70% – 3 балла 71% - 80% – 4 балла более 80% – 5 баллов	2 раза в год (сентябрь, май)													
1.2	Своевременное предоставление запрашиваемой информации	5	есть замечания – 0 баллов отсутствие замечаний – 5 баллов	ежемесячно													
1.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	3	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 1 балл отсутствие обоснованных обращений граждан – 3 балла	ежемесячно													
1.4	Разработка и реализация индивидуальных образовательных программ для детей с ОВЗ и детей с инвалидностью	5	отсутствуют программы – 0 баллов наличие программы – 5 баллов	1 раз в год													
2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника (max 3 баллов)																	
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-	3	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 3 балла	ежемесячно													

	гигиенических норм																		
3. Результативность методической деятельности (max 36 баллов)																			
3.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия, мастер-классы и т.д.) на базе ДОУ	2	отсутствие – 0 баллов есть участие – 2 балла	ежемесячно (по факту)															
3.2	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, конкурсы педагогического мастерства.	6	очное участие: на окружном уровне – 5 баллов на муниципальном, региональном уровне – 3 баллов на федеральном уровне – 6 баллов заочное участие в конкурсах профессионального мастерства -2 баллов	ежемесячно (по факту)															
3.3	Участие старшего воспитателя в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения педагогического опыта	3	нет участия – 0 баллов заочное участие – 2 балла очное – 3 баллов	ежемесячно (по факту)															
3.4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 баллов на муниципальном уровне и выше – 5 баллов	ежемесячно															
3.5	Наличие системы развития профессиональных компетенций педагогов	5	нет – 0 баллов наличие утвержденного годового плана повышения проф-компетенций педагогов – 2 балла наличие утвержденных тем самообразования педагогов – 5 баллов	ежемесячно															
3.6	Обеспечение участия воспитателей в мастер-классах, конференциях, семинарах.	5	нет участия – 0 баллов участвуют менее 30% воспитателей – 3 балла	ежемесячно (по факту)															

			от 30% и более – 5 баллов															
3.7	Обеспечение участия воспитанников в конкурсах различного уровня	5	нет призов – 0 баллов есть призы заочного формата – 2 балла. есть призы очного формата – 5 баллов	ежемесячно (по факту)														
3.8	Организация аттестации педагогических работников	5	нет – 0 баллов стабильная доля с категорией пед.работников – 3 балла положительная динамика увеличения пед.работников с категорией – 5 баллов	1 раз в год														
4. Работа с родителями (max 13 баллов)																		
4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	5	менее 1 мероприятия для родителей – 0 баллов 3 мероприятия в полугодие – 2 балла более 3 мероприятий – 5 баллов	ежеквартально														
4.2	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения	3	организуется – 0 баллов не организуется – 3 баллов	ежемесячно														
4.3	% участия родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д.	5	менее 50% – 0 баллов от 51% до 69% – 3 балла более 70% – 5 баллов	ежеквартально														
5. Формирование позитивного имиджа ДОУ (max 3 баллов)																		
5.1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОУ	3	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 3 баллов	ежемесячно														

**Оценка показателей эффективности деятельности учителя - логопеда МБДОУ
«Детский сад с.Октябрьское» Томского района
ФНО**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	Сентябрь 2023г.	Октябрь 2023г.	Ноябрь 2023г.	Декабрь 2023г.	Январь 2024г.	Февраль 2024г.	Март 2024г.	Апрель 2024г.	Май 2024г.	Июнь 2024г.	Июль 2024г.	Август 2024г.
1. Успешность коррекционной деятельности (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 27 баллов)																
1.1	Организация развивающих мероприятий для воспитанников ДОУ	3	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц) – 3 балла	ежемесячно												
1.2	Доля воспитанников, занятых экспериментальной и проектной деятельностью.	5	не проводится – 0 баллов проводится – 5 баллов	ежемесячно												
1.3	Динамика достижений воспитанников, имеющих нарушения в устной речи от общего количества детей, зачисленных на логопункт	5	Доля воспитанников, имеющих позитивную динамику менее 60% – 0 баллов 60% - 70% – 3 балла 71% - 80% – 4 балла более 80% – 5 баллов	2 раза в год (сентябрь, май)												
1.4	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней от количества участников от ДОУ данной возрастной группы	6	нет – 0 баллов заочный формат – 2 балла очный формат – 4 балла	ежемесячно (по факту)												
1.5	Организация развивающей среды логопедического кабинета	5	развивающая среда отсутствует – 0 баллов развивающая	ежемесячно												

	(регулярное пополнение предметно-развивающей среды)		среда оформлена в соответствии с задачами ООП ДО – 5 баллов																
1.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	3	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 1 балл отсутствие обоснованных обращений граждан – 3 балла	ежемесячно															
2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(мак 3 балла)																			
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	3	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 3 баллов	ежемесячно															
3. Результативность методической деятельности (мак 16 баллов)																			
3.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия, мастер-классы и т.д.) на базе ДОУ	2	отсутствие – 0 баллов есть участие – 2 балла	ежемесячно (по факту)															
3.2	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, конкурсы педагогического мастерства.	6	очное участие: на окружном уровне – 5 баллов на муниципальном, региональном уровне – 3 баллов на федеральном уровне – 6 баллов заочное участие в конкурсах профессионального мастерства -2 баллов	ежемесячно (по факту)															

3.3	Участие учителя-логопеда в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения педагогического опыта	3	нет участия – 0 баллов заочное участие – 2 балла очное – 3 баллов	ежемесячно (по факту)															
3.4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 балла на муниципальном уровне и выше – 5 баллов	ежемесячно															
4. Работа с родителями (max 13 баллов)																			
4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	5	менее 1 мероприятия для родителей – 0 баллов 3 мероприятия в полугодие – 3 балла более 3 мероприятий – 5 баллов	ежеквартально															
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью	3	не применяются – 0 баллов применяются – 3 баллов	ежемесячно															
4.3	% участия родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д.	5	менее 50% – 0 баллов от 51% до 69% – 3 балла более 70% – 5 баллов	ежеквартально															
5. Формирование позитивного имиджа ДОО (max 3 баллов)																			
5.1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОО	3	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 3 балла	ежемесячно															

**Оценка показателей эффективности деятельности педагога - психолога МБДОУ
«Детский сад с.Октябрьское» Томского района**

ФИО

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	Сентябрь 2023г.	Октябрь 2023г.	Ноябрь 2023г.	Декабрь 2023г.	Январь 2024г.	Февраль 2024г.	Март 2024г.	Апрель 2024г.	Май 2024г.	Июнь 2024г.	Июль 2024г.	Август 2024г.
1. Успешность коррекционной деятельности (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 22 баллов)																
1.1	Организация развивающих мероприятий для воспитанников ДОУ	3	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц) – 3 балла	ежемесячно												
1.2	Динамика достижений воспитанников по результатам мониторинга	5	Доля воспитанников, имеющих позитивную динамику менее 60% – 0 баллов 60% - 70% – 3 балла 71% - 80% – 4 балла более 80% – 5 баллов	2 раза в год (сентябрь, май)												
1.3	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней от количества участников от ДОУ данной возрастной группы	6	нет – 0 баллов заочный формат – 2 балла очный формат – 4 балла	Ежемесячно (по факту)												
1.4	Организация развивающей среды кабинета психолога (регулярное пополнение предметно-развивающей среды)	5	развивающая среда отсутствует – 0 баллов развивающая среда оформлена в соответствии с задачами ООП ДО – 5 баллов	ежемесячно												
1.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	3	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его	ежемесячно												

			оперативного устранения – 1 балл отсутствие обоснованных обращений граждан – 3 балла																
2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(маx 3 баллов)																			
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	3	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 3 баллов	ежемесячно															
3. Результативность методической деятельности (маx 16 баллов)																			
3.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия, мастер-классы и т.д.) на базе ДОО	2	отсутствие – 0 баллов есть участие – 2 балла	ежемесячно (по факту)															
3.2	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, конкурсы педагогического мастерства.	6	очное участие: на окружном уровне – 5 баллов на муниципальном, региональном уровне – 3 баллов на федеральном уровне – 6 баллов заочное участие в конкурсах профессионального мастерства -2 баллов	ежемесячно (по факту)															
3.3	Участие педагога психолога в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения педагогического опыта	3	нет участия – 0 баллов заочное участие – 2 балла очное – 3 балла	ежемесячно (по факту)															
3.4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри,	5	на уровне ДОО – 2 баллов на муниципальном уровне и выше – 5	ежемесячно															

	экспертной комиссии и т.п.		баллов														
4. Работа с родителями (max 13 баллов)																	
4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	5	менее 1 мероприятия для родителей – 0 баллов 3 мероприятия в полугодие – 3 балла более 3 мероприятий – 5 баллов	ежеквартально													
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью	3	не применяются – 0 баллов применяются – 3 баллов	ежемесячно													
4.3	% участия родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д.	5	менее 50% – 0 баллов от 51% до 69% – 3 балла более 70% – 5 баллов	ежеквартально													
5. Формирование позитивного имиджа ДОУ (max 3 балла)																	
5.1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОУ	3	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 3 баллов	ежемесячно													

**Оценка показателей эффективности деятельности музыкального руководителя
МБДОУ «Детский сад с.Октябрьское» Томского района**

ФИО _____

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности воспитателя	Баллы max	Оценка деятельности воспитателя	Периодичность	Сентябрь 2023г.	Октябрь 2023г.	Ноябрь 2023г.	Декабрь 2023г.	Январь 2024г.	Февраль 2024г.	Март 2024г.	Апрель 2024г.	Май 2024г.	Июнь 2024г.	Июль 2024г.	Август 2024г.
1. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (max 27 баллов)																
1.1	Организация развивающих мероприятий для воспитанников ДОУ	3	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц) – 3 баллов	ежемесячно												
1.2	Уровень овладения воспитанниками ДОУ необходимыми навыками и умениями по образовательной области «Художественно-эстетическое развитие» (музыка) ООП ДО.	5	Доля воспитанников, имеющих позитивную динамику менее 60% – 0 баллов 60% - 70% – 3 балла 71% - 80% – 4 балла более 80% – 5 баллов	2 раза в год (сентябрь, май)												
1.3	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней от количества участников от ДОУ данной возрастной группы	6	нет – 0 баллов заочный формат – 2 баллов очный формат – 4 балла	ежемесячно (по факту)												
1.4	Доля воспитанников, занятых экспериментальной и проектной деятельностью.	5	не проводится – 0 баллов проводится – 5 баллов	ежемесячно												
1.5	Организация развивающей среды музыкального зала, уголков (регулярное пополнение предметно-развивающей среды)	5	развивающая среда отсутствует – 0 баллов развивающей среда оформлена в соответствии с задачами ООП ДО – 5 баллов	ежемесячно												
1.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам	3	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов	ежемесячно												

	организации образовательного процесса и его результатов		одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 1 балл отсутствие обоснованных обращений граждан – 3 баллов															
--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника (max 3 баллов)

2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	3	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 3 балла	ежемесячно														
-----	---	---	---	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. Результативность методической деятельности (max 16 баллов)

3.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия, мастер-классы и т.д.) на базе ДОУ	2	отсутствие – 0 баллов есть участие – 2 балла	ежемесячно (по факту)														
3.2	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, конкурсы педагогического мастерства.	6	очное участие: на окружном уровне – 5 баллов на муниципальном, региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 6 баллов заочное участие в конкурсах профессионального мастерства -2 балла	ежемесячно (по факту)														
3.3	Участие музыкального руководителя в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения педагогического опыта	3	нет участия – 0 баллов заочное участие – 2 балла очное – 3 балла	ежемесячно (по факту)														

3.4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 балла на муниципальном уровне и выше – 5 баллов	ежемесячно													
-----	---	---	--	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. Работа с родителями (max 13 баллов)

4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	5	менее 1 мероприятия для родителей – 0 баллов 3 мероприятия в полугодие – 3 балла более 3 мероприятий – 5 баллов	ежеквартально													
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью	3	не применяются – 0 баллов применяются – 3 баллов	ежемесячно													
4.3	% участия родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д.	5	менее 50% – 0 баллов от 51% до 69% – 3 балла более 70% – 5 баллов	ежеквартально													

5. Формирование позитивного имиджа ДОО (max 3 баллов)

5.1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОО	3	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 3 баллов	ежемесячно													
-----	---	---	--	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Оценка показателей эффективности деятельности инструктора по физической культуре МБДОУ «Детский сад с.Октябрьское» Томского района

ФИО _____

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности и воспитателя	Баллы	Оценка деятельности и воспитателя	Периодичность	Сентябрь 2023г.	Октябрь 2023г.	Ноябрь 2023г.	Декабрь 2023г.	Январь 2024г.	Февраль 2024г.	Март 2024г.	Апрель 2024г.	Май 2024г.	Июнь 2024г.	Июль 2024г.	Август 2024г.
1. Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги) (макс 27 баллов)																
1.1	Организация развивающих мероприятий для воспитанников ДОУ	3	не проводятся – 0 баллов проводятся (не реже 2 раза в месяц) – 3 баллов	ежемесячно												
1.2	Уровень овладения воспитанниками ДОУ необходимыми навыками и умениями по образовательной области «Физическое развитие» (физическая культура) ООП ДО.	5	Доля воспитанников, имеющих позитивную динамику менее 60% – 0 баллов 60% - 70% – 3 балла 71% - 80% – 4 балла более 80% – 5 баллов	2 раза в год (сентябрь, май)												
1.3	Доля воспитанников, занятых экспериментальной и проектной деятельностью.	5	не проводится – 0 баллов проводится – 5 баллов	ежемесячно												
1.4	Наличие призеров и победителей среди воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального, федерального и международного уровней от количества участников от ДОУ данной возрастной группы	6	нет – 0 баллов заочный формат – 2 балла очный формат – 4 балла	ежемесячно (по факту)												

1.5	Организация развивающей среды спортивного зала, уголков	5	развивающей среды отсутствует – 0 баллов развивающей среда оформлена в соответствии с задачами ООП ДО – 5 баллов	4 раза в год														
1.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	3	более одного обоснованного обращения граждан – 0 баллов одно обоснованное обращение граждан, при условии его оперативного устранения – 1 балла отсутствие обоснованных обращений граждан – 3 балла	ежемесячно														

2. Качество организации оздоровительной и профилактической деятельности педагогического работника(маx 3 баллов)

2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	3	Наличие случаев травматизма, заболеваний (карантина) – 0 баллов отсутствие – 3 баллов	ежемесячно														
-----	---	---	--	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. Результативность методической деятельности (маx 16 баллов)

3.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия, мастер-классы и т.д.) на базе ДОУ	2	отсутствие – 0 баллов есть участие – 2 баллов	ежемесячно (по факту)														
3.2	Проведение мастер-классов, семинаров, открытых мероприятий, конкурсы педагогического мастерства.	6	очное участие: на окружном уровне – 5 баллов на муниципальном, региональном уровне – 3 баллов на федеральном уровне – 6 баллов	ежемесячно (по факту)														

			заочное участие в конкурсах профессионального мастерства -2 балла														
3.3	Участие инструктора по физической культуре в конференциях, семинарах, вебинарах, стажировках различного уровня (начиная с муниципального уровня) с целью обобщения педагогического опыта	3	нет участия – 0 баллов заочное участие – 2 балла очное – 3 балла	ежемесячно (по факту)													
3.4	Участие в инновационной деятельности, в творческих группах, участие в работе жюри, экспертной комиссии и т.п.	5	на уровне ДОО – 2 балла на муниципальном уровне и выше – 5 баллов	ежемесячно													

4. Работа с родителями (max 13 баллов)

4.1	Проведение просветительских мероприятий по вопросам родительской компетентности	5	менее 1 мероприятия для родителей – 0 баллов 3 мероприятия в полугодие – 3 балла более 3 мероприятий – 5 баллов	ежеквартально													
4.2	Использование современных инновационных технологий работы с родительской общественностью	3	не применяются – 0 баллов применяются – 3 баллов	ежемесячно													
4.3	% участия родителей в организации и проведении соревнований, образовательных событий, праздников и т.д.	5	менее 50% – 0 баллов от 51% до 69% – 3 балла более 70% – 5 баллов	ежеквартально													

5. Формирование позитивного имиджа ДОУ (max 3 баллов)

5. 1	Регулярная публикация и обновление материалов о деятельности на сайте ДОУ	3	нет – 0 баллов регулярное обновление материалов на сайте – 3 баллов	ежемесячно												
---------	---	---	--	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности**

Заведующего хозяйством

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение качественной уборки навесов, пожарных выходов, территории МБДОУ и подъездных путей	2		
2.	Состояние уличного оборудования (Освещение, наличие песка в песочнице)	2		
3.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния МБДОУ и прилегающей территории.	2		
4.	Качественная организация и контроль за проведение ремонтных работ (по факту)	2		
5.	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.) ,ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	2		
6.	Помощь и участие в различных мероприятиях МБДОУ	2		
7.	Своевременный учет материальных ценностей (по факту)	2		
8.	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	2		
9.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации и ведение документации	2		
10.	Отсутствие несчастных случаев с работниками	2		
11.	Отсутствие замечаний со стороны родителей или администрации МБДОУ, проверяющих органов	2		
12.	Участие в семинарах, подготовка и дополнительное профессиональное образование	2		
13.	Доставка товара, приобретаемого для МБДОУ (канцелярия, хозтовары, оборудование др.) по факту	3		
Итого		27		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности**

кладовщика

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний по хранению, соблюдения товарного соседства продуктов.	2		
2.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования.	2		
3.	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов.	2		
4.	Отсутствие недостатков и излишков продуктов по результатам контроля.	2		
5.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений.	2		
6.	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.) ,ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	3		
7.	Помощь и участие в различных мероприятиях МБДОУ	3		
8.	Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции.	2		
9.	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	2		
Итого		20		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности**

делопроизводителя

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие замечаний по кадровому делопроизводству.	2		
2	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	2		
3	Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных.	2		
4	Соблюдения сроков исполнения обращения граждан.	2		
5	Отсутствие нарушений в предоставлении отчетности.	2		
6	Сохранность и контроль за имуществом кабинета	2		
7	Участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	2		
8	Наличие курсов подготовки и дополнительного профессионального образования.	2		
9	Ведение архива	2		
10	Выполнение срочных, особо важных работ.	2		
Итого		20		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности**

младшего воспитателя

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса в Учреждении (Участие и подготовка НОД, МО, семинары).	5		
2	Помощь воспитателю в пополнении развивающей среды группы (Оформление центров, изготовление дидактического материала).	5		
3	Отсутствие детского травматизма	5		
4	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.), ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	5		
5	Помощь и участие в мероприятиях МБДОУ (конкурсы, МО, праздники, развлечения и др.).	5		
6	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН (по результатам производственной проверки).	5		
7	Помощь в одевании детей групп раннего возраста при подготовке к прогулке (не на своей группе).	5		
8	Показатель уровня посещаемости воспитанников составляет:			
	менее 50% – 0 баллов	3		
	51% - 65% – 3 балла	4		
	66% -79% – 4 балла	5		
9	Сохранность имущества учреждения	3		
Итого		43		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности
уборщика служебных помещений**

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников Учреждения	5		
2	Сохранность имущества учреждения	3		
3	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.), ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	2		
4	Помощь и участие в мероприятиях МБДОУ	3		
5	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	7		
Итого		20		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Сохранность имущества учреждения	5		
2	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.) ,ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	5		
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5		
4	Содержание закреплённых за ним помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН.	5		
Итого:		20		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности
дворника (0,5 ст.)**

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей	3		
2	Сохранность имущества учреждения	5		
3	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.) ,ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	2		
4	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5		
6	Содержание закрепленных за ним помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН.	5		
Итого:		20		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности
сторожа (вахтера)**

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Сохранность имущества учреждения	5		
2	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.) ,ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	5		
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5		
4	Содержание закрепленных за ним помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН.	5		
Итого:		20		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности повара**

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны сотрудников и родителей	5		
2	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение, ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту)).	5		
3	Помощь и участие в мероприятиях МБДОУ (праздниках, МО и др).	5		
4	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН. (по результатам производственной проверки)	5		
5	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	5		
Итого		25		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности
кухонного рабочего**

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение, ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту)).	5		
5	Помощь и участие в мероприятиях МБДОУ (праздниках, МО и др).	5		
6	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН. (по результатам производственной проверки)	5		
7	Помощь в погрузочно – разгрузочных работ при доставке пищевых продуктов.	5		
Итого		20		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности**

машиниста по стирке и ремонту спецодежды

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Сохранность имущества учреждения	5		
2	Участие в благоустройстве территории (субботники, чистка снега, озеленение и др.), ремонтные работы помещения, закреплённого за сотрудником (по факту).	5		
3	Помощь и участие в мероприятиях ДООУ	5		
4	Содержание закреплённых за ним помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	5		
Итого		20		

**Критерии оценки качества и результативности
профессиональной деятельности**

сторожа (вахтера)

ФИО:

№	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей	5		
2	Сохранность имущества учреждения	5		
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5		
4	Содержание закреплённых за ним помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН.	5		
Итого:		20		

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

п\№	Должность	Количество ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Основания
1	Заведующий образовательного учреждения	3	ст. 119 ТК РФ, Постановление
2	Заведующий хозяйством	14	Администрации
3	Старший воспитатель	3	Томского района от 29.12.2018 N 384 "Об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Томского района"

Список профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность

п\№	должность	количество ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	основания
1	Повар	7 (не менее 7)	- Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации;
2	Младший воспитатель	7 (не менее 7)	- Постановление
Рабочий день не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации			Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета профсоюзов от 25.10.1974 № 298\п-22 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Примечание: указываются только те должности, которые есть в штатном расписании.

Положение

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительных отпусков сроком до одного года Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Октябрьское» Томского района (МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района)

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (с изменениями и дополнениями) и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад с. Октябрьское» Томского района (далее – образовательная организация).

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между образовательной организацией (работодателем) и педагогическим работником, которому предоставляется длительный отпуск.

4. Педагогические работники образовательной организации, замещающие должности воспитателя, старшего воспитателя, учителя - логопеда, методиста, музыкального руководителя, педагога-психолога, социального педагога, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

5. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

6. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, засчитываются:

6.1. 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;

6.2. 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);

6.3. 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.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет работодателю за 5 календарных дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

8. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

9. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

10. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 5 дней. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

11. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

13. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

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

15. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

16. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

17. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№№ пп	Наименование профессии (должности)	Основание выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдач и на год
1	2	3	4	5
1.	Воспитатели, логопед, средний и младший медицинский персонал	Пункт 1 приказа Минздрава СССР от 29.01.1988 №65 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце Щетка для мытья рук Примечание: среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать: Платье хлопчатобумажное Фартук хлопчатобумажный	4 шт. на 24 месяца 4 шт. на 24 месяца 4 шт. на 24 месяца дежур ная 4 шт. на 24 месяца 4 шт. на 24 месяца
2.	Дворник	Пункт 23 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н «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»	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 2 штуки 1 пара 6 пар
3.	Заведующий хозяйством	Пункт 32 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н «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)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 6 пар

		опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (далее приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н)»		
4.	Кухонный рабочий	Пункт 60 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н; пунктом 7 Приложения 7 Постановления Минтруда России от 29.12.1997 N 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником Рукавицы комбинированные При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 штука 1 комплект до износа 6 пар 2 шт. 2 пары 1 штука 1 пара на 2,5 года
5.	машинист по стирке и ремонту спецодежды	Пункт 115 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные
6.	Повар	Пункт 122 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н; пунктом 1.44 «ТОИ Р-95120-(001-033)-95. Типовые инструкции по охране труда для работников предприятий торговли и общественного питания»; пункт 5 раздела 2 приказа Минторга СССР от 27.12.1983 N 308 "О нормах санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная Полотенце Тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-	1 штука 2 штука до износа 1 шт. на 4 месяца

		работников предприятий системы Министерства торговли СССР"	комбинированные на нескользящей подошве ГОСТ 12.4.033-77 Рукавицы хлопчатобумажные	1 шт. на 4 месяца 1 пара на 6 месяце в Дежур ные
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Пункт 135 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При выполнении наружной работы зимой: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа 1 шт. на 2 года 1 пара на 2,5 года
8.	Сторож (вахтер)	Пункт 163 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
9.	Уборщик служебных помещений	Пункт 171 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 штука 1 штука 6 пар 12 пар

10.	Кладовщик	Пункт 49 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	При работе с горючими и смазочными материалами:	1 шт.
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар.
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			При работе с кислотами и щелочами:	
			Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.
			Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей	2 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара.
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар.
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
			При работе с металлами, углями, лесоматериалами:	
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.			
Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 комплект.			

			воздействий	
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар.
			При хранении и отпуске ртути:	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Белье нательное	2 компл. экта.
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар.
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
			При работе с прочими грузами, материалами:	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.

Примечание: указываются только те должности, которые есть в штатном расписании.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим почетные звания, награжденными правительственными и государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность

Для установления первой или высшей квалификационной категории аттестуемому педагогическому работнику необходимо представить в аттестационную комиссию Департамента общего образования Томской области следующие документы:

- личное заявление в установленной форме;
- копию наградного документа, заверенного руководителем образовательной организации;
- представление (характеристика) руководителя образовательной организации.

Перечень почетных званий, правительственных и государственных наград Российской Федерации, ведомственных знаков отличия, наград, дающих право на установление первой или высшей квалификационной категории:

- почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный работник физической культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»
- почетное звание «Заслуженный деятель искусств РФ»
- почетное звание «Заслуженный тренер России»
- орден «За заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени
- орден Почета
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени
- нагрудный значок «Отличник народного просвещения»
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»

Кроме того, учитываются почетные звания, государственные и правительственные награды Союза ССР и союзных республик, полученные до 12.12.1991г., которые получены в связи с педагогической деятельностью, за исключением медали «Ветеран труда», юбилейных медалей.

**Перечень
педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности,
учебные программы, профили работы**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

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

