ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Документ отправлен на официальный сайт: lesskazka.eduds.ru
Уполномоченное лицо – руководитель образовательного учреждения:
Лещина Юлия Викторовна
Действителен с: с 02.04.2025, 07:49
Действителен до: до 26.06.2026, 07:49
Ключ подписи: 00F5945F8633BF1EE033FE0E01D27F6745

Представитель работодателя - заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым

Ю.В. Лещина _____
Ф.И.О. подпись

25.12.2020 г.
Дата подписания
(печать)

Представитель работников - Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым

С.П. Пишняк _____
Ф.И.О. подпись

25.12.2020 г.
Дата подписания
(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым

Срок действия:
с «01» января 2021г. по «31» декабря 2023г.

Дата вступления в силу:
с «01» января 2021 г.

г. Симферополь, 2020г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	7
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	14
4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	23
5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	29
6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	31
7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	35
8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	37
9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	38
10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	43
11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	45
12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	46

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2021-2023 годы заключен между работодателем в лице заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым (далее – работодатель) и работниками первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – первичная профсоюзная организация) – полномочным представителем работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым (далее – Стороны) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым (далее – МБДОУ), является правовым актом социального партнерства, регулирующим трудовые отношения и социально-экономические вопросы касающиеся интересов работников и работодателя, вступает в силу с 01 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации*;*

отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, в лице его представителя – руководителя МБДОУ (далее – работодатель), заведующего Лещины Юлии Викторовны;

работники МБДОУ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образована комиссия по

подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора (далее – Договор) распространяется на всех работников МБДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, оформляются дополнительным соглашением и регистрируются в том же порядке, что и соглашение, являются его неотъемлемой частью.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников МБДОУ по сравнению с условиями настоящего Договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

Работодатель и выборный профсоюзный орган могут заключать иные в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации Соглашения.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – ППО) по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений в МБДОУ, и не позднее чем в 5-тидневный срок сообщать выборному органу ППО свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган ППО о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МБДОУ, путем предоставления выборному органу ППО копий документов о принятии таких решений в течение 5-и дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

выборный орган ППО представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а так же интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган ППО представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом ППО (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений Договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнерства осуществляемого в формах, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых 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 (статьи 5.28-5.32 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ).

1.10. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения настоящего Договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ, непосредственно работниками через выборный орган ППО:

- учет мнения выборного органа ППО (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренных частью второй ст. 53 ТК РФ и настоящим Договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития МБДОУ;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, изменений и дополнений к нему;
- членство в комиссиях МБДОУ с целью защиты трудовых прав работников;

- участие в разработке и принятии Положения по оплате труда в МБДОУ, изменений и дополнений к нему, Положения по системе управления охраной труда в МБДОУ, изменений и дополнений к нему, Правил внутреннего трудового распорядка и приложений к ним.

Работодатель признает ППО Общероссийского Профсоюза образования единственным полномочным представителем работников МБДОУ как объединяющую всех членов Профсоюза МБДОУ делегирующую своих представителей для разработки и заключения Договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты МБДОУ, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к Договору, принимаются по согласованию с выборным органом ППО.

Положения Договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа ППО отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Договор может быть расторгнут или изменен только по взаимной договоренности Сторон. Предложения одной из сторон обязательно для рассмотрения другой из сторон, решение по ним принимается в 7-дневный срок.

1.14. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания Договора (изменений) подает его на уведомительную регистрацию и в двухнедельный срок обеспечивает доведение содержания Договора до работников МБДОУ, а выборный орган ППО в такой же срок обеспечивает ознакомление с документов членов профсоюза.

1.15.Текст Договора после его регистрации размещается на сайте МБДОУ, сайте или профсоюзной страничке первичной профсоюзной организации.

1.16. Обязательства представителей Сторон.

1.16.1. Работодатель обязуется:

- принимать в рамках своих полномочий меры по безусловному выполнению норм трудового законодательства, социально-экономических гарантий работников, недопущению их приостановления и отмены;

- в рамках своих полномочий обеспечивать полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности МБДОУ, осуществлять постоянный контроль за его использованием;

- организовывать системную работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников МБДОУ;

- обеспечивать участие представителя выборного органа ППО в работе аттестационной комиссии, комиссиях по предварительному комплектованию и тарификации педагогических кадров МБДОУ;

1.16.2.Выборный орган (комитет) ППО обязуется:

- оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов по нормам трудового права, участвовать в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в вопросах охраны труда;

- содействовать проведению специальной оценки условий труда;

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ, в том числе при разработке и согласованию локальных нормативных актов;

- воздерживаться от забастовок и акций протеста по вопросам, которые включены в Договор, при их решении в соответствии с действующим законодательством.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, властными структурами муниципального образования Симферопольский район, региональным соглашением между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым, территориальным соглашением между Управлением образования администрации Симферопольского района и комитетом Симферопольской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования (далее – соглашения) и настоящим Договором, уставом МБДОУ, принимаемыми локальными нормативными актами, согласованными с выборным органом ППО .

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками МБДОУ заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, один хранится в МБДОУ, второй вручается работнику под роспись.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учётом примерной формы трудового договора предлагаемой органами труда.

До подписания трудового договора работодатель знакомит принимаемого работника под роспись с уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашениями, коллективным договором, другими локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом МБДОУ, соглашениями, настоящим Договором, локальными нормативными актами МБДОУ, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация МБДОУ не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы не допускается до окончания учебного года.

2.1.2. 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 МБДОУ, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией МБДОУ соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей

руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08. 2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания МБДОУ определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников МБДОУ, административного состава МБДОУ (Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08 2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Объем педагогической работы (далее – нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов педагогической работы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ по согласованию с выборным органом ППО в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом МБДОУ (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

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

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов при численности работников – в размере не выше 3 % среднесписочной численности работников (статья 21 Федерального закона от

24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

2.2.7. При заключении трудовых договоров упорядочить вопросы с рабочим временем при переводе работника на дистанционный режим работы, либо путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме должна регулироваться локальными нормативными актами МБДОУ и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

При применении дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическими чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванного чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.8. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

2.2.10. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ.

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

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

2.2.11. Руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16.05.2016 № НТ-604/08/269) при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н);

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

3) при участии педагогических работников в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведении педагогической диагностики (мониторинга);

4) при принятии по согласованию с выборным органом ППО локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы и иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками дополнительной документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу ППО в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

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

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

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

Предусмотреть выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

2.2.13. Предусмотреть в соответствии со статьей 179 ТК РФ по согласованию с выборным профсоюзным органом ППО следующие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации установленных Трудовым кодексом, а также предоставить преимущественное право на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работникам предпенсионного возраста (ФЗ № 350-ФЗ от 03.10.2018), не освобожденному председателю ППО, членам Общероссийского Профсоюза образования со стажем работы не менее 3-х лет, одиноким матерям, воспитывающие одного и более детей до 16 лет.

2.2.14. Обеспечивать по заявлению работника с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации МБДОУ) время для поиска работы не менее 2-х часов в неделю в начале или в конце рабочего дня с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учет мнения выборного органа ППО при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

Обеспечивать, при появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата работников.

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки расходы согласно законодательных и иных нормативных документов, принятых на уровне Республики Крым.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа ППО.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом ППО по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в МБДОУ и источников финансирования.

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

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или

работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель может при наличии возможности.

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

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

2.2.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»), в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.21. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (статьи 196, 197 ТК РФ; пункты два и пять статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы в случае направления работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации.

2.2.22. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере установленном соответствующим Отраслевым соглашением.

2.3. Выборный орган ППО обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением 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.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа ППО в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии председателя выборного органа ППО, в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3.Осуществлять контроль за выполнением Договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к Договору, как его неотъемлемая частью (пункт 3 ст. 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах (Постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»).

2.3.5. 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 статьей 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела педагогической нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении педагогических работников (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), (далее - приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом ППО.

3.1.2. Фактический объем педагогической работы (далее – нагрузка) на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих педагогическую деятельность помимо основной работы (далее – педагог), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом ППО. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы педагог знал, с какой нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения педагога в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении нагрузки педагогам на новый учебный год, для которых МБДОУ является местом основной работы, как правило, сохраняется в полном объеме. Объем нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

Изменение (увеличение или снижение) объема нагрузки педагогов при установлении ее на новый учебный год по сравнению с нагрузкой в текущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;

- восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объем нагрузки, установленный педагогам 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, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (сокращением количества воспитанников, сокращением количества групп), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники МБДОУ помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, осуществлять в МБДОУ без занятия штатной должности педагогическую работу в группах, кружках, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагоги, для которых МБДОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учете мотивированного мнения выборного органа ППО.

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

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.5. Для руководителя, заместителей руководителя, работников включая административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБДОУ, расположенного в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьей 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей неделе.

3.1.6. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учетом особенностей их труда, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 и приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.3.8. В зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда педагогическим работникам согласно части первой статьи 333 ТК РФ; приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, пунктами 2.3, 2.4, 2.5 приложения № 1 установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- учителю-логопеду - 20 часов педагогической работы за ставку заработной платы (пункт 2.3 приложения № 1 к приказу от 22.12.2014 № 1601);

- музыкальному руководителю - 24 часа педагогической работы за ставку заработной платы (пункт 2.4 приложения № 1 к приказу от 22.12.2014 № 1601);

- воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) - 25 часов педагогической работы за ставку заработной платы (пункт 2.5 приложения № 1 к приказу от 22.12.2014 № 1601).

3.1.9. Рабочее время педагогических работников в период непосредственной образовательной деятельности определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогов в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными инструкциями.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха для руководителя, педагогических и иных работников МБДОУ устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Установить пятидневный режим рабочего времени работников в течение недели с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объема педагогической нагрузки в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.1.11. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются, в рамках бюджетных ассигнований при согласовании с выборным органом ППО согласно статьи 262 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

3.1.12. Периоды отмены образовательного процесса (периоды времени, в течение которых функционирует МБДОУ), являются рабочим временем. В этот период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема нагрузки), определенной им, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в этот период утверждается приказом заведующего МБДОУ по согласованию с выборным органом ППО.

В периоды отмены образовательного процесса, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБДОУ может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа ППО.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории 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.

3.1.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа ППО в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБДОУ. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.1.15. Привлечение работников МБДОУ к выполнению работ, не предусмотренных должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1. 16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ и закрепляется в трудовом договоре.

Для педагогических работников МБДОУ, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466, подраздел 2 раздел I).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом ППО.

3.1.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644).

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон (В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644).

Период данного отпуска включается в общий трудовой стаж и не включается в педагогический.

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

- за работу с вредными условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда не менее семи календарных дней;
- за ненормированный рабочий день не менее трех и не более семи календарных дней (приложение № 2);
- в иных случаях согласно регионального и(или) территориального Соглашения поличному заявлению работника:
- родителям первоклассников 1 сентября – 1рабочий день;
- родителям выпускников в день последнего школьного звонка – 1 рабочий день;
- бракосочетания детей – 1 рабочий день;
- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- похорон близких родственников – 3 (три) рабочих дня;
- для проводов на военную службу детей – 1 рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 и более лет – 1 рабочий день в квартал;
- за выполнение общественной работы в интересах МБДОУ и его работников: 1) председателю первичной профсоюзной организации – 10 календарных дней, 2) уполномоченному Профсоюза по охране труда – 5 календарных дней.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности работодатель по согласованию с выборным органом ППО вправе предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности при наличии у МБДОУ производственных и финансовых возможностей.

3.1.20. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (часть вторая статьи 115 ТК РФ; статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ), независимо от группы инвалидности.

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

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

3.1.23. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.1.24. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных

дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30.04.1930 № 169).

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

3.1.28. 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.

Отпуск без сохранения заработной платы согласно статьи 263 ТК РФ предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

-в связи с переездом работника на новое место жительства-3 календарных дня;

-тяжелого заболевания близкого родственника - до 7 календарных дней;

-родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет -14 календарных дней;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту)-до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.1.29. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, согласно части первой статьи 95 ТК РФ.

3.2. Выборный орган ППО обязуется:

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

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы педагогических работников, поименованных в разделе II «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» согласно приказа Минобрнауки России от 11.05. 2016 № 536.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца, руководствуясь пунктом 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Установить следующие соотношения выплат частей заработной платы (40% и 60 %).

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа ППО.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым» (далее – Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ) (приложение № 1)

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объем нагрузки (педагогической работы) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Заработная плата работников МБДОУ, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного, стимулирующего, социального характера, и определяется трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

4.4. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их выплат устанавливаются работникам согласно Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ (раздел V «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»), настоящего Договора, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12 % к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их выплаты, устанавливаются работникам (кроме руководителя (заведующего) согласно Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ (раздел VI «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера») на основании «Положения о порядке установления и условиях начисления дополнительных

стимулирующих выплат работникам МБДОУ» с учетом локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников - Комиссии по распределению дополнительных стимулирующих выплат сотрудникам МБДОУ.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю (заведующему) МБДОУ осуществляются на основании нормативного акта Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым и (или) управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым.

4.8. Выплаты социального характера, размеры и условия их выплаты, устанавливаются работникам согласно Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ (раздел VII «Социальные выплаты»).

4.9. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ регулируются с учетом**:**

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

4.10.Заработная плата педагогических работников МБДОУ осуществляется с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статьи 52 и 53 ТК РФ);

- порядка аттестации педагогических работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

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

- мнения выборного органа ППО.

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

4.12. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также среднего заработка за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.15. В целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования (в МБДОУ) молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития, оплату труда молодых специалистов из числа педагогических работников производить в соответствии с Приложением 10 «Положение о молодом специалисте» к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ и иными нормативными актами федерального и муниципального уровня.

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

4.17. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера (часть первая и вторая статьи 60.2 ТК РФ, статьи 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы и не ограничивается ни минимальными, ни максимальными размерами.

4.18. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554, в повышенном размере, но не ниже 40 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.19. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьи 153 ТК РФ. По желанию работника работа в выходной и нерабочий праздничный день может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходной и нерабочий праздничный день

4.20. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.21. Время простоя оплачивать:

- по вине работодателя в размере –100% средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника (экономического, технологического, технического (капитальный (плановый) и другие виды ремонта) или организационного характера – в размере 100% средней заработной платы работника до 30 рабочих дней простоя рассчитанных пропорционально времени простоя;

- свыше 30 рабочих дней простоя не менее 2/3 (70 %) средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ);

- время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ).

Простоем считается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического (капитальный (плановый) и другие виды ремонта) или организационного характера (статья 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

4.23. Работодатель по согласованию с выборным органом ППО определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений и в соответствии с ними уровень оплаты труда, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (статья 160 ТК РФ).

4.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель (заведующий) МБДОУ.

4.25. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами МБДОУ, принимаемыми по согласованию с выборным органом ППО.

4.26. В период приостановления образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке, согласно тарификации.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях совместно с выборным органом ППО, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, совместно с выборным органом ППО обсуждать принципы расходования средств на предстоящий год с учетом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников МБДОУ, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом ППО разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников МБДОУ, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, в том числе материальной помощи к отпуску в размере базового должностного оклада; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств МБДОУ санаторно-курортным лечением, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключенным учредителем МБДОУ, и настоящим Договором, в то числе на частичное возмещение затрат на коммунальные услуги (оплата за жилье с отоплением и освещением).

5.2.2. Учитывать мнение выборного органа ППО при рассмотрении вопроса о представлении работников МБДОУ к государственным и отраслевым наградам.

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

5.2.4. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом, либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере среднего заработка за

предыдущий год работы по согласованию с выборным органом ППО и в соответствии с ТК РФ.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.7. Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на основании их письменного заявления, согласованного с работодателем с последующим предоставлением справки медицинских организаций, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. (статья 185.1 ТК РФ)

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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган ППО обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю, с учетом письменных предложений работников, мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда (ст. 1 Федерального закона от 12.01. 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений - материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений в пределах фонда оплаты труда:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года - вклад педагогических работников в рейтинговые позиции МБДОУ;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

-премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

-премирование членов творческих групп, созданных для подготовки представителей (участников) МБДОУ в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни МБДОУи системе образования;

- грамоты, благодарственные письма за участие воспитанников в конкурсах и социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте МБДОУ, официальных группах МБДОУ в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда, безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.2. Создает службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников МБДОУ превышает 50 человек (часть первая статьи 217 ТК РФ).

6.1.3. Выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов МБДОУ на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений МБДОУ, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение воспитательно-образовательного процесса.

6.1.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012 № 580н).

6.1.5. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.1.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

6.1.7. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также, в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за работниками МБДОУ места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу работники проходят за собственные средства.

6.1.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами (часть первая статьи 221, абзац четыре части второй статьи 212 ТК РФ).

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

6.1.10. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.1.11. Предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда ППО для выполнения возложенных на них обязанностей.

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

6.1.13. Обеспечивает наличие в медицинском кабинете аптечки первой помощи для работников МБДОУ.

6.1.14. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с воспитанниками во время осуществления воспитательно-образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.15. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

Производит разовую выплату при временной нетрудоспособности работника более чем на 30 календарных дней в связи с несчастным случаем на производстве в размере одного среднемесячного заработка.

Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве не по вине работника в размере до трех среднемесячных окладов (в пределах фонда оплаты труда по согласованию с выборным органом ППО).

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

6.1.17. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности, либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение (по инициативе и за счет средств работодателя) безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить (по инициативе и за счет средств работодателя) профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.3.3. Проходить обязательные очередные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.5. Выборный орган ППО:

6.5.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении воспитательно-образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.5.2. Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ.

6.5.3. Содействует организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастном случае.

6.5.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза ППО в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками при проведении воспитательно-образовательного процесса;
- приемке МБДОУ к началу учебного года.

6.5.5. Оказывает методическую и консультативную помощь представителям профсоюзного комитета и ППО в практической работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях МБДОУ.

6.5.6. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления МБДОУ и суде.

Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

6.5.7. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.6. Стороны совместно:

6.6.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору МБДОУ, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и

здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

Участвуют в рассмотрении, контроле и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках Соглашения по охране труда.

6.6.2. Организуют участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета МБДОУ и внештатного технического инспектора труда Профсоюза в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

6.6.3. Организуют проведение комплексных тематических и целевых проверок в подразделениях МБДОУ по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа ППО.

Осуществляют контроль за безопасностью жизнедеятельности в МБДОУ, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора.

Контролируют выполнение в МБДОУ предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда ППО.

6.6.4. Формируют и способствуют организации деятельности совместных комиссий по охране труда, обеспечивая:

- выборы представителей в формируемые на паритетной основе комиссии по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ); по организации обучения и проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса; по приемке МБДОУ к началу учебного года, других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.6.5. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, туризма, в том числе проведение соревнований с целью привлечения работников и воспитанников к здоровому образу жизни.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее – молодых педагогов) и их закреплению в МБДОУ:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в МБДОУ с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами согласно в Положения об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган ППО совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в МБДОУ;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами МБДОУ.

7.3. Выборный орган ППО утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

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

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

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в МБДОУ коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом ППО на каждый календарный год с учетом плана развития МБДОУ 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 ребенком, перечень необходимых профессий и специальностей (статьи 196-197 ТК РФ).

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (часть вторая статья 197 ТК РФ).

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (два и пять статьи 47 Федерального закона от 29.12. 2012 № 273-ФЗ, статей 196 и 197 ТК РФ).

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника (с учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»). При этом, определенная с учетом мнения работодателя и выборного органа ППО, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 72 часа для всех категорий работников, в том числе для молодых специалистов (не менее 72 часа), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает

предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

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

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности МБДОУ, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом ППО работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре (статья 116 ТК РФ).

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

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

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим Договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять из заработной платы на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1,0 процента на консолидированный счет Симферопольской районной профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган ППО представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом ППО, но не менее 1 % (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБДОУ, учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии ППО, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов ППО по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа ППО и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым и третьим части

первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа ППО.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав МБДОУ в связи с изменением типа МБДОУ с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа ППО) МБДОУ членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом ППО осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- учета мотивированного мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом ППО локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты МБДОУ, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа ППО производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восемь части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.)

9.3.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа ППО (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты МБДОУ, определяющие:

- установление и распределение нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика работы и графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм и условий труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим Договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа ППО осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью третьей статьи 72.2 ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган ППО обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего Договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения настоящего Договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности в электронном виде) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременностью предоставления сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1. ТК РФ);
- охраной труда в МБДОУ;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБДОУ;
- по другим вопросам социально-трудового характера.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего Договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в МБДОУ системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников МБДОУ на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством РФ.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников членов Профсоюза ППО.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников МБДОУ.

9.4.14. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего Договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом ППО (без учета мотивированного мнения).

9.4.15. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу ППО независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа ППО, проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании МБДОУ;

10.1.2. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный ст. 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12.12.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

10.1.4. привлекает представителей выборного органа ППО (председателя) для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.5. предоставляет выборному органу ППО по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию, в сроки, установленные законодательством РФ;

10.1.6. обеспечивает участие выборного органа ППО в работе органов управления МБДОУ (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности МБДОУ в целом;

10.1.7. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в МБДОУ, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение не менее трех дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.8. предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении МБДОУ:

- председателю ППО в количестве 10 календарных дней;
- уполномоченному по охране труда – 5 календарных дней;

10.1.9. устанавливает доплаты в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении МБДОУ за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ путем установления дополнительных баллов при расчете стимулирующих выплат в количестве:

- председателю ППО - не менее 10 баллов;
- уполномоченным по охране труда, активным членам профсоюза - не менее 5 баллов;

(размер, порядок и условия назначения доплаты отражается в критериях и показателях стимулирующих выплат)

10.1.10.включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников МБДОУ и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа ППО и не освобожденных от основной работы:

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

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пункты два, три и пять части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа ППО и его заместителей, не освобожденных от основной работы, в период осуществления

своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания производится с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа ППО, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа ППО подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статья 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа ППО (Председатель ПК) включаются в состав аттестационной комиссии МБДОУ, комиссий МБДОУ по определению нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя ППО и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности МБДОУ и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам МБДОУ;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность ППО и ее выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании МБДОУ и на ее официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль, за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год.

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

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон настоящего Договора работникам МБДОУ.

11.2.5. Рассматривать в 3-хдневный срок все возникающие в период действия настоящего Договора разногласия, индивидуальные и коллективные трудовые споры, связанные с его выполнением, для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.2.6. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 (семи) дней со дня получения соответствующего письменного запроса (часть вторая статья 51 ТК РФ).

11.2.7. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа ППО.

11.2.8. Выборный орган ППО отвечает за невыполнение обязательств по настоящему Договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу ППО, в порядке, установленном уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом настоящего Договора (изменениями и дополнениями к нему), а также со всеми локальными нормативными актами МБДОУ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к настоящему Договору, всех работников МБДОУ в течение 5 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего Договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В течение 5 дней со дня подписания настоящего Договора выборный орган ППО доводит содержание Договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель в течение 10 рабочих дней со дня подписания сторонами настоящего Договора (изменений и дополнений к нему) размещает копию коллективного договора (изменений и дополнений к нему) со всеми приложениями на официальном сайте МБДОУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в МБДОУ работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим

Договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий Договор, заключенный на 2021-2023 годы, вступает в силу с 01 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года.

12.6. До истечения указанного срока, стороны имеют право продлить действие настоящего Договора с изменениями и дополнениями на срок не более трех лет, или заключить новый коллективный договор.

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

12.7. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями настоящего Договора.

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.

12.9. При реорганизации МБДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

12.11. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

Приложение 1
к коллективному договору
на 2021-2023 годы

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников
(протокол от 12.09.2019 №4)

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
С.П. Пишняк
(протокол от 12.09.2019 №2)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
Ю.В. Лещина
Приказ от 12.09.2019 №105

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым

1.Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым (далее – Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- молодой специалист – педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению;
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) – фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Лесная сказка» пгт. Молодежное» Симферопольского района Республики Крым (далее – МБДОУ) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

- настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников МБДОУ устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда образовательных организаций.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника образовательной организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или

профессии работника МБДОУ должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал МБДОУ подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал МБДОУ – работники МБДОУ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МБДОУ целей деятельности МБДОУ, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МБДОУ - работники МБДОУ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МБДОУ целей деятельности МБДОУ, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МБДОУ - работники МБДОУ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники МБДОУ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МБДОУ.

1.8. Штатное расписание МБДОУ утверждается руководителем МБДОУ в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих МБДОУ, их должностные оклады и штатную численность.

Штатное расписание МБДОУ отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель МБДОУ несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

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

1.11. Месячная заработная плата работников МБДОУ, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район, бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, занятых в МБДОУ, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном

порядке МБДОУ из бюджета муниципального образования Симферопольский район, бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в МБДОУ устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.16. С учетом условий труда работникам МБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.17. Работникам МБДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 3, 5, 6 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников МБДОУ подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

2.Фонд оплаты труда образовательных организаций

2.1. Фонд оплаты труда МБДОУ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МБДОУ из бюджета муниципального образования Симферопольский район, бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

3.Формирование заработной платы руководителя МБДОУ, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя МБДОУ, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителю МБДОУ устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Оклады (должностные оклады) руководителя МБДОУ его заместителей, главного бухгалтера повышаются:

3.3.1. На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный …», «Заслуженный ….»; спортивные звания международного класса – при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам;

- при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является: для руководителя – приказ исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для его заместителей, главного бухгалтера – приказ (распоряжение) руководителя МБДОУ, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.3.3. По решению учредителя руководителю МБДОУ может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя на учебный год.

Повышение не образует новый должностной оклад.

Размеры коэффициента масштаба управления устанавливаются согласно приложению 3.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ устанавливаются исполнительным органом, к ведению которого отнесено МБДОУ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю МБДОУ в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы МБДОУ и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы МБДОУ, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю МБДОУ, порядок и условия их выплаты устанавливаются исполнительным органом, к ведению которого отнесено МБДОУ.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом исполнительного органа, к ведению которого отнесено МБДОУ, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя МБДОУ или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя МБДОУ.

3.5. Заместителям руководителя МБДОУ размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно приложению 4, а главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя МБДОУ и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя МБДОУ и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ, его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в кратности от 1 до 4.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МБДОУ, кроме руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) должностей (профессий) работников МБДОУ, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений МБДОУ, установлены в соответствии с законодательством.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников образования, установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) МБДОУ, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) МБДОУ, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБДОУ, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 13 к настоящему Положению.

4.7. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) МБДОУ, не вошедшие в приложения 4, 5, 7 8, 12, 13, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

4.8. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений МБДОУ устанавливаются на 5–15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

4.9. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

4.10. Оклады (должностные оклады) работников МБДОУ повышаются:

4.10.1. На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный …», «Заслуженный ….»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.10.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) руководителя МБДОУ, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.10 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.11. Оклады (должностные оклады) работникам МБДОУ за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя МБДОУ. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в приложении 6 к настоящему Положению.

4.12. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

4.13. Оклад (должностной оклад) работнику МБДОУ при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук – на сумму 1 436,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Оклад (должностной оклад) работнику МБДОУ при наличии ученого звания «доцент» повышается на сумму 2 154,00 руб., при наличии ученого звания «профессор» - на сумму 3 589,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий (должностей);

расширении зон обслуживания;

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;

сверхурочной работе;

работе в ночное время;

работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников МБДОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель МБДОУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ;

наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного (муниципального задания) устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного (муниципального) задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного (муниципального) задания, утвержденных учредителем.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;
- руководителям МБДОУ (по педагогической деятельности) и их заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1 300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2 000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

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

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителя МБДОУ, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании МБДОУ, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя МБДОУ и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в МБДОУ).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам МБДОУ один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район, бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководитель МБДОУ ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников МБДОУ в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем МБДОУ и оформляется его приказом.

7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Руководитель МБДОУ в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения занятий с воспитанниками, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению занятий в МБДОУ, указаны в приложении 8 к данному Положению.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя МБДОУ

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организации	31 500,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размеры коэффициента масштаба управления МБДОУ

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления МБДОУ
Группа 1	0,10
Группа 2	0,05
Группа 3	0,03
Группа 4	0,02

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей МБДОУ

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Заместитель директора (заведующего) дошкольной образовательной организации	26 775,00

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников образования, за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	13 830,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	13 850,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	14 610,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	14 630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист	14 640,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*(1); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	14 650,00

	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор*(2); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	

(1)* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

(2)* За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размер повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов)	5
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом (применяется на норму часов)	10
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего, комбинированного вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего, комбинированного вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь	13 830,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	14 550,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Секретарь руководителя; техник-программист; художник, лаборант, техник-технолог	13 880,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	14 574,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист, библиотекарь (программист); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по кадрам; юрисконсульт	15 200,00

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	7 896,00
2 разряд	8 835,00
3 разряд	8 985,00
4 разряд	9 145,00
5 разряд	9 312,00
6 разряд	9 489,00
7 разряд	9 764,00
8 разряд	9 803,00

Приложение 8
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2 000,00
первая категория	1 250,00

Приложение 10
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Положение о молодом специалисте

1.Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в МБДОУ молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2.Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники МБДОУ в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в МБДОУ:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо, поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра, и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо, в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования, по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в МБДОУ (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в МБДОУ до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в МБДОУ с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с МБДОУ на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной МБДОУ и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в МБДОУ в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3л.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для 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, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Приложение 11
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных и казенных образовательных учреждений Симферопольского района Республики Крым, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам	15 855,00
Руководитель контрактной службы	19 530,00

Приложение 12
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов)
работников муниципальных образовательных организаций
Симферопольского района Республики Крым, занятых в сфере охраны труда**

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	15 200,00
Руководитель службы охраны труда	19 530,00

Приложение 13
к Положению о системе оплаты труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Лесная сказка» пгт. Молодежное»
Симферопольского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	8835,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 627н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	8835,00
Помощник повара, младший повар	9145,00
Повар, шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	9312,00 9489,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	9312,00
Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов	9489,00

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года № 1129н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара»)	
Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	13830,00
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	14610,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	15200,00
Психолог (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)	14640,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	15200,00

Приложение 2
к коллективному договору
на 2021-2023 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
_____ С.П. Пишняк
(протокол от 25.12.2020 № 2)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
_____ Ю.В. Лещина
25.12.2020

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к основному отпуску за работу с ненормированным рабочим днем

Основание: ст. 101,119 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 г. №884

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Заведующий	7 календарных дней
2	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	3 календарных дня

Прошнуровано
пронумеровано и скреплено печатью
__71__ (семьдесят один) листов
Заведующий МБДОУ «Лесная сказка»
_____ Ю.В. Лещина

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ * «ДЕТСКИЙ САД «ЛЕСНАЯ СКАЗКА» пгт. МОЛОДЕЖНОЕ» СИМФЕРОПОЛЬСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ ОГРН 1159102023145 ИНН 9109009689