

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 452 г. Челябинска»

с 01.07.2024 по 31.12.2026 года

ПРИНЯТ

на общем собрании работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска

01.07.2024г.

ОГЛАВЛЕНИЕ	стр.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	5
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	16
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	18
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	20
7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	23
8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	26
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	27

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 452 г. Челябинска».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» Кравченко Ольги Николаевны (далее – работодатель);
работники МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Тотолбаевой Алии Галиахметовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить с содержанием коллективного договора, как и его изменения необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования детского сада, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.11. Для достижения поставленных целей: работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в тридцатидневный срок (указывается конкретный и разумный срок) сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу; работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 30 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа; работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области; выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации 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 первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

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

1.15. Основными формами участия работников в управлении организацией являются: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров; участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями; иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; подготовки и дополнительного профессионального образования работников; по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.16. Локальные нормативные акты МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора. Положения коллективного 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 первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.07.2024, действует по 31.12.2026 г. включительно.

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

2.1. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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

2.2. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.5.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником 7 экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (ст. 67)

2.5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.5.4. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ). 2.6. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных

сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

2.6.1. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

2.6.2. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

2.6.3. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

2.6.4. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.6.5. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе, указанный в части второй статьи 68 ТК РФ.

2.6.6. При отсутствии указанного в части шестой статьи 68 ТК РФ соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.

2.6.7. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57 ТК РФ), может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

2.7. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или

обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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

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

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

2.11. 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.

2.12. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», являются недействительными и не могут применяться.

2.13. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

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

2.15. Работодатель обязуется:

2.15.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.15.3. При составлении штатного расписания МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» определять наименование должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.15.4. 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: 9 - 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.

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

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

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

2.15.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора. Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.15.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.15.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого 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 определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.15.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части 10 первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

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

2.15.13. Предусмотреть в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе:

1) При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2) При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.15.14. Обеспечивать работнику с момента вручения уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (4 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.15.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

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

2.15.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации. Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования. Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.15.18. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим 11 занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

(статья 197 ТК РФ). Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ. 2.15.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», 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.

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

2.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

2.16.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

12 3.1. 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 ДС № 452 г. Челябинска» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, сменными графиками согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад № 452 г. Челябинска» устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, определяется Приказом Минобрнауки от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников».

3.3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.3.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.3.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам; учителям-логопедам.

3.3.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям;

3.3.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

3.3.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре;

3.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

3.5. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, графиком работы, сменным графиком утверждаемым заведующим с учетом мнения профкома (по согласованию), графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст.103 ТК РФ).

3.7. Режим рабочего времени работников в течение недели с выходными днями в неделю устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Общим выходным днями являются суббота и воскресенье.

письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в детском саду, 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 (статья 122 ТК РФ).

3.19. При предоставлении ежегодного отпуска всем работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

3.20.5. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.20.6. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

3.20.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.20.9. 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.

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

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

3.20.12. 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 при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.21.1. Стороны договорились о предоставлении работникам детского сада дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях: родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 5 календарных дня;

- бракосочетания работника – 5 календарных дня;

- похорон близких родственников – 5 календарных дня.

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

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очнозаочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для: - прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

-работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

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

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

3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.23.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ. 3.23.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального 17 размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения" в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" внесены изменения, предусматривающие введение механизма ежегодного установления МРОТ в размере 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

4.2. Каждому работнику (Постановление РФ от 16.12.2019 № 40-П) в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

4.3. Выплаты (Постановление РФ от 11.04.2019 № 17-П, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды, неблагоприятных климатических условий и т. п. 4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.4.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца за фактически отработанное время.

4.4.2. 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.

4.4.3. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (являться приложением к коллективному договору).

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

4.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.10. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами)

выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда 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 статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.12. 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 № 57955, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда от должностного оклада в зависимости от условий труда:

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МБДОУ «Детский сад № 452 г. Челябинска».

4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников МБДОУ «Детский сад № 452 г. Челябинска» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников детского сада, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штаты МБДОУ «Детский сад № 452 г. Челябинска» формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 2 к коллективному договору.

4.13. Установить работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» минимальную заработную плату в соответствии с принятым Федеральным законом от 27.12.2019г. № 463-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

4.14. Предусмотреть индексацию заработной платы работников МБДОУ «ДС № 433 г. Челябинска» в соответствии со статьей 134 ТК РФ

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ); - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ); - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ); - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 100% от оклада (должностного оклада) за счет средств работодателя. 5.2.4. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка в пределах суммы, согласно пункта 23 статьи 270 НК РФ.

5.2.4. Освобождать работников от работы (Статья 185.1.), при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

5.2.8 Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансовохозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом 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;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов труда;
- 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:

- 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; Нематериальные виды поощрения:
- благодарственные письма за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать: выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда; работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; своевременное расследование несчастных случаев; оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в МБДОУ «Детский сад №452 г. Челябинска» по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.18. Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Для всех

поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

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

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров 1 раз в 3 года.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах МБДОУ «Детский сад №433 г. Челябинска», часть 1 статьи 217 ТК РФ.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации. 22

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

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

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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

6.2.15. Оказывать 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 образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и благоприятных условий для отдыха работников (ст. 123 ТК РФ)

6.4. Право на использование отпуска за первый год возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» (ст. 122 ТК РФ).

6.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.6. По соглашению между работником и руководителем МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии средств) (ст. 126 ТК РФ).

6.8. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

6.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем. Стороны договорились о предоставлении работникам детского сада дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день; - бракосочетания детей работников – 5 календарных дня;

- бракосочетания работника – 5 календарных дня;

- похорон близких родственников – 5 календарных дня.

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

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МБДОУ «Детский сад №452 г. Челябинска» 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).

6.3.6. 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.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.4.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке групповых помещений, производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ «ДС №.452 г. Челябинска».

6.4.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

6.4.8. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.4.9. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (на счет ОК 24 профсоюза -25%, на счет РК профсоюза -75% взносов), одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников детского сада, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

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

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации, помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы (статья 377 ТК);

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

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

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

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

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем детского сада по вопросам, предусмотренным пунктом

7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

- сокращение численности или штата работников детского сада (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ); - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится: - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ); - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ); - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ; - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ): - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ); - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ); - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

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

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБДОУ «Детский сад №452 г. Челябинска».

8.2. Стороны договорились и обязуются:

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №452 г. Челябинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью обеспечить укрепление дисциплины труда, правильную организацию работы и безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда и качества воспитания детей в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 452 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»).

1.2. Трудовые отношения работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом об образовании в российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (далее Закон).

1.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст. 21, 22 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности администрации и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.

2.1. Администрация МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры; • поощрять работников;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и других работников, соблюдения настоящих правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности; • на управление МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

2.2. Администрация МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» обязана:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и технике безопасности.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на (ст.21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- производственные и социально - бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- на охрану труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение квалифицированной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планом социального развития учреждения;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников образования;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; • получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- свободу выбора и использования методик воспитания, пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников в соответствии с реализуемой в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» образовательной программой дошкольного образования и (или) адаптированной образовательной программой дошкольного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

3.2. Работник обязан:

- самостоятельно проводить регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством; • соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локально - правовыми актами, регламентирующими деятельность МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда; • незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход воспитательного процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять имущество МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;
- эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права воспитанников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»

3.3. Педагогические работники должны выполнять следующие рекомендации, в частности

- проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность по отношению к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
- воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей.

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

4.1. Порядок приема на работу: При приеме на работу работник обязан предъявить администрации МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» следующие документы (ст. 65 ТК РФ): паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий

регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом, иным федеральным законом информация. В случаях, установленных Трудовым Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется

трудова́я книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе, указанный в части второй статьи 68 ТК РФ. При отсутствии указанного в части шестой статьи 68 ТК РФ соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку

лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57 ТК РФ), может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при выполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

К педагогической деятельности допускаются лица:

- имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования;

- имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности;

- обучающиеся по образовательным программам высшего образования. Обучающиеся представляют работодателю документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, характеристика обучающегося, выданная организацией, в которой он обучается, а также справка о периоде обучения в которой он обучается. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем. Работодатель проводит проверку подготовленности обучающегося к занятию педагогической деятельностью по основным или дополнительным общеобразовательным программам. Форма проведения указанной проверки и критерии ее оценки устанавливаются работодателем самостоятельно. В случае успешного прохождения проверки подготовленности обучающегося к занятию педагогической деятельностью, он допускается к занятию педагогической деятельностью после заключения с работодателем трудового договора. К педагогической деятельности не допускаются лица: - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ

конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти (ст. 331 ТК РФ).

Со всеми лицами, старше 16-ти лет, принимаемыми на работу, заключается трудовой договор (ст. 62 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на основании письменного заявления, Приказ объявляется работнику в трехдневный срок со дня фактического допуска к работе под роспись (ст. 68 ТК РФ). В соответствии с приказом о приеме на работу руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек. На работников, работающих по совместительству, трудовые книжки заводятся на основном месте работы. Трудовые книжки работников хранятся в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска». Бланки трудовых книжек, вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке. Руководитель осуществляет контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах. Руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу; Личное дело работника хранится в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», в течение 75 лет; О приеме работника в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» делается запись в Книге учета личного состава; При приеме на работу работник должен ознакомиться с Уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда и иными действующими инструкциями.

4.2. Испытание при приеме на работу: При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате испытания администрация МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя, работник имеет право обжаловать в суд (ст. 71 ТК РФ). Не устанавливается испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно

прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.3. Перевод на другую работу (ст. 72, 73, 74 ТК РФ): Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Перевод на другую работу в пределах МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника; В случае простоя, временной приостановки работы, по разным причинам, замещение временно отсутствующего работника, работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде.

4.4. Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ): Руководитель МБДОУ «ДС № 452 г Челябинска» обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда. Руководитель отстраняет от работы (не допускает до работы) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы. В период отстранения от работы заработная плата не начисляется.

4.5. Прекращение трудового договора (глава 13):

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 77 ТК РФ) или иными федеральными законами:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением оговоренных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая ст. 72.1 ТК РФ);
- обязательства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ). Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом письменно администрацию МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» за две недели (ст. 80 ТК РФ).

Независимо от причин прекращения трудового договора администрация МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта статьи ТК РФ и Закона «Об образовании в Российской Федерации», послужившей 8 основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, другие документы, связанные с работой;
- произвести с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). (ст. 84.1. ТК РФ) Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т - 2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.6. Расторжение трудового договора по инициативе руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» (ст. 81 ТК РФ) Трудовой договор, может быть, расторгнут руководителем МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в случаях:

- ликвидации МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;
- * сокращения численности или штата работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;
- * несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- * недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- * неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- * однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- * прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня, или смены, независимо от его (её) продолжительности);
- * появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- * совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
- * нарушение работником требований по охране труда. Если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- * совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны руководителя;
- * совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- * представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- * повторного в течение года грубого нарушения Устава МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» (ст. 336 ТК РФ);
- * применения, в том числе однократно, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника .

4.7. Отказ в приеме на работу

4.7.1 Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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

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

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», а также режимом дня и должностными обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», годовым графиком работы и графиком сменности, утвержденным приказом заведующего МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на начало учебного года.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, определяется Приказом Минобрнауки от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников».

5.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: воспитателям.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам; учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре;

5.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год). За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы

пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

5.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, графиком работы, сменным графиком утверждаемым заведующим с учетом мнения профкома (по согласованию), графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст.103 ТК РФ).

Воспитатели общеразвивающих групп: I смена 6:30-13.42; II смена 11:12-18.30
Воспитатели групп компенсирующей направленности: I смена 7.00-12:00; II смена 12.00-17.00.

Учителя-дефектологи, учителя-логопеды: I смена 8:00-12:00; II смена 14:00-18:00

Музыкальный руководитель: 8:00-12:48 .

Помощники воспитателя: 8:00-17:00, обед 13:30-14:30.

Сторож: 18:30-6:30.

Шеф-повар: 8:00 – 16:30, обед 13:00-13:30.

Повар: I смена 6:00-14:30; II смена 8:30-17:00, обед 13:00-13:30

Подсобный рабочий: 8:00 – 16:30, обед 13:00-13:30

Кладовщик: 8:00 – 16:30 обед 13:00-13:30

Заведующий: 8.45-17.15 обед 12:00-12:30

Заместитель заведующего по УВР:

8.45-17.15 обед 12:00-12:30

Заместитель заведующего по АХЧ: 8:30 – 17.00 обед 12:00-12:30

Главный бухгалтер: 8:00 – 16:30 обед 12:00-12:30

Ведущий бухгалтер, контрактный управляющий:

8:30 – 17:00 обед 12:00-12:30

Специалист по кадрам: 8:30 – 17.00 обед 12:00-12:30

Инструктор по гигиеническому воспитанию: 8:00 – 16:30 обед 12:00-12:30

Машинист по стирке и ремонту спец.одежды: 7:30 – 16:00, обед 13:00 – 13:30

Дворник: 7:00 – 15:30, обед 12:00 – 12:30

5.9. Общим выходным днями являются суббота и воскресенье.

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

5.11. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников. Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками. Руководитель должен ознакомить педагогических работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» под подпись с предполагаемой продолжительностью рабочего времени на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с неполным рабочим днем в следующих случаях:

* по соглашению между работником и администрацией МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;

* по просьбе беременной женщины или одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

* Уменьшение или увеличение количества рабочих часов работника возможно только при взаимном согласии сторон на основании личного заявления и приказа руководителя.

* Для изменения количества рабочих часов по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- при временной отсутствии работника, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на все время простоя или в другое МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на срок до одного месяца (ст. 72.2 ТК РФ) ;

- восстановления на работе работника, ранее выполняющего данную работу (по решению суда);

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

5.7. Распорядок режима дня составляется и утверждается администрацией МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм.

5.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком работы, сменным графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

5.9. В графике, в сменном графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливается руководителем МБДОУ «Детского сада № 452 г. Челябинска» по соглашению с профсоюзным комитетом МБДОУ «Детского сада № 452 г. Челябинска» (ст. 108 ТК РФ). График работы и сменности объявляется работнику под подпись. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.10. Воспитатель не имеет право оставлять рабочее место до прихода сменяющего работника. В случае его неявки следует заявить об этом администрации МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска». Администрация обязана принять меры к замене сменяющего работника другим работником. Оплата за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, оплачивается за отработанное время (ст. 152 ТК РФ) Данный порядок применяется в случае, если работа сверхустановленного рабочего времени выполнялась без перерыва. Работа в ночное время определяется (ст. 96 ТК РФ), ночное время работы определяется с 22 часов до 6 часов утра. Оплата производится согласно (ст. 154 ТК РФ) отработанному времени. Доплата за работу в ночное время составляет 35 % - от фактически отработанного времени. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.2. Продолжительность основных и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется (ст. 114,115,116, 336 ТК РФ) и составляет 42 календарных дня для педагогических работников и 28 календарных дней для административного и обслуживающего персонала - это основной оплачиваемый отпуск. Работникам моложе 18 лет, предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются на основании ст. 117 ТК РФ. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Минимальная продолжительность и перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, определяется Правительством Российской Федерации.

6.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в соответствии с графиком отпусков,

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

7. РАБОТНИКАМ ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- изменять по своему усмотрению график работы и график сменности;
- опаздывать на работу
- приступать к работе с детьми без плана образовательной деятельности на текущий день;
- нарушать санитарно - гигиенические требования к организации и проведению непрерывной организованной, совместной и самостоятельной деятельности;

- удалять воспитанников из группы и применять любые формы физического или психического насилия;
- курить в помещении и на территории МБДОУ «Детский сад № 452 г. Челябинска», появляться на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- использовать сотовый телефон во время проведения режимных моментов и образовательной деятельности с детьми в помещении и на прогулке;
- отвлекать работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» от непосредственной работы;
- допускать присутствие в группе посторонних лиц и детей сотрудников без разрешения администрации МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;
- входить в группу после начала детской деятельности, таким правом в дошкольном учреждении пользуется только руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» или его заместители.
- делать воспитателям замечания по поводу их работы во время проведения детской деятельности в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей).

8. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

8.1. Общие положения Работники МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» обязаны подчиняться администрации МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций 14 или объявлений. Работники обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

8.2. Поощрения за труд За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников (ст. 191 ТК РФ): - объявление благодарности;

- выдача премии,
- награждение ценным подарком,
- награждение почетной грамотой,
- представление к званию лучшего по профессии.

8.3. Дисциплинарные взыскания:

За нарушение трудовой дисциплины администрация вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

Для применения дисциплинарного взыскания руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ). Также работодатель имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст. 331.1 ТК РФ). Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

9. ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда (ст. 21 ТК РФ)

9.2. Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

9.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

9.4. Руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний (ст. 212 ТК РФ).

Для применения дисциплинарного взыскания руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работы по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ). Также работодатель имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст. 331.1 ТК РФ). Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

9. ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда (ст. 21 ТК РФ)

9.2. Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

9.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

9.4. Руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний (ст. 212 ТК РФ).

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» (далее по тексту Положение МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска») определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Трудового кодекса РФ;
- Федерального закона РФ «О минимальном размере оплаты труда» от 10.06.2000 г. № 82-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Федерального закона РФ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда»;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; -единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017г. № 11;
- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021-2023 годы от 29.12.2020г.;
- методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017г. № ВП1992/02;
- Решение Челябинской городской думы от 26.10.2010 года № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями)
- Приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 “Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность”;

- Устава МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и является основополагающим документом при начислении заработной платы работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.3. Изменения в Положении МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» вносятся в установленном законодательством порядке.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и призвана обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Система оплаты труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» обеспечивает зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда; при этом позволяет установить равную оплату за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации- различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

1.6. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) мнения представительного органа работников.

1.7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада согласно решению Челябинской городской Думы) работника, постоянные выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре, эффективном контракте или в дополнительном соглашении к нему).

1.8. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.9. Условия и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, Челябинской области, муниципального образования «город Челябинск», решений Челябинской Городской Думы, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» формируется из объема средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

2.2. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на выплаты стимулирующего характера.

2.3. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливается в размере 40 процентов (в соответствии с приказом Комитета по делам образования города Челябинска от 27.04.2024г. № 1196-у).

2.4. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливается в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может корректироваться в связи с принятием новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.).

2.5. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

2.6. Ставка заработной платы (должностной оклад) устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.10.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговаривается в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями):

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

- 20 часов в неделю - учитель-логопед, учитель-дефектолог;
- 24 часов в неделю – музыкальный руководитель;
- 25 часов в неделю – воспитатель группы компенсирующей направленности;
- 30 часов в неделю – инструктор по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитатель общеобразовательной группы.

Норма часов административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

2.7. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке

2.8. Об уменьшении объема педагогической нагрузки, изменения размера оплаты труда и о дополнительной нагрузке работницы должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.9. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.10. Условия оплаты труда работника МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, вносятся в текст трудового договора (эффективного контракта, соглашения к нему).

3. Порядок исчисления заработной платы

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$M \text{ з.пл.} = ((S \text{ з.пл.} \times F_{н.н} / N \text{ ч.}) + V_{\text{ком.}} + V_{\text{стим.}}) \times K_{\text{ур.}}$, где:

M з.пл. – месячная заработная плата педагогов;

S з.пл. – ставка заработной платы (оклад);

F_{н.н} - фактическая нагрузка в неделю педагогов в часах;

N ч. – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

V_{ком.} – выплаты компенсационного характера;

V_{стим.} – выплаты стимулирующего характера;

K_{ур.} – уральский коэффициент.

3.2. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

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

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

4.3.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, в том числе выбора технологии обучения – дистанционной или электронной) оплата труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» применяется при оплате:

- 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.5. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы рабочего времени, согласно приказу Минздравсоцразвития России от 13.08.2009г. № 588-н. Месячная заработная плата сторожа определяется путем умножения размера ставки заработной платы на фактически отработанное время и деления полученного произведения на среднегодовую норму рабочего времени (при 40 часовой рабочей неделе).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и муниципального образования «город Челябинск», содержащими нормы трудового права, разделом 5 настоящего Положения и приложением решения Челябинской городской Думы и конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников (соглашения к ним) (приложение №4 настоящего Положения).

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

5.4. Установить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации: повышение оплаты труда - на 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение №4 настоящего положения)

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» в ред. 03.01.1991г. и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (с изменениями на 04.06.2013года): в размере 8 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Заведующий МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются

полностью. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются. В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

5.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент-15 %) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей). Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания. Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; - получающим оклад (должностной оклад),
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время. Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

6) повышенная оплата сверхурочной работы. Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

- Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися:

- выплата за работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах - 20%;

- выплата за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми данного учреждения- 15%;

- выплата за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):

- воспитателям - 1000,00 рублей;
- помощникам воспитателей, младшим воспитателям - 500,00 рублей;

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени. Повышенная оплата не образует новый

должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (сложность и напряжённость);
- выплаты за качество выполняемых работ (личный вклад);
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных работников;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, (Приложениями №1, №2 к настоящему Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам деятельности за отчетный месяц, квартал, год в процентном отношении к окладам (должностным окладам) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.4. Выплата за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в объёме расходов, утверждённых в расчёте нормативных затрат на оплату труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.6. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым Учредителем. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются локальными актами МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» - Положением о перечне, размерах и порядке установления стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска».

6.7. Стимулирующая выплата сотрудникам за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на время выполнения важных (срочных) работ и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДОУ, и составляет 50% от должностного оклада и определяется с учётом степени важности и срочности выполняемой работы.

6.8. Установление стимулирующей выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения. Выплата устанавливается за вклад работника в ходе выполнения своих обязанностей и составляет 100% от должностного оклада, в зависимости от степени достижения результатов.

6.9. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплате периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего в соответствии с разработанными показателями, оценивающие эффективность труда работников.

6.10. Премияльная выплата не устанавливается (либо размер премияльной выплаты уменьшается) в следующих случаях:

1. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, травматизм санитарно-противоэпидемического режима.
 2. Несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности.
 3. Наличие обоснованных жалоб проверяющих и родителей на низкое качество образовательного процесса с детьми.
 4. Невыполнение или некачественное выполнение должностных обязанностей.
 5. Нарушение дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
 6. Нарушение правил сохранности материального имущества образовательного дошкольного учреждения.
 7. Представление недостоверных данных в отчетности.
 8. Несоблюдение сроков представления отчетности и документов.
 9. Невыполнение реализуемой основной общеобразовательной программы дошкольного образования и адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ.
 10. Наличие хищений, недовложений и других нарушений по организации питания.
 11. Нерациональное расходование бюджетных средств.
 12. Наличие предписаний, актов проверяющих органов.
- 6.11. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска.

7.1. Заработная плата руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» определяется трудовым договором (эффективным контрактом) и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.3. Оценка сложности труда руководителей МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска». Показатели оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может корректироваться в связи с принятием новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.) и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска. Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением по ходатайству вышестоящего органа.

7.5. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

Заведующая МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» имеет III группу по оплате труда.

7.6. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в учреждениях, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (устанавливается в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может

корректироваться в связи с принятием новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.).

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (по решению ЧГД) и закрепляются в трудовом договоре (эффективном контракте, соглашении к ним).

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (устанавливается в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может корректироваться в связи с принятием новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.). Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и его руководителя. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска-Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от

приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» от приносящей доход деятельности.

7.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (соглашении к нему), заключаемом на основе типовой формы трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к нему.

7.11. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска.

7.12. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

7.13. Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

7.14. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (устанавливается в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может корректироваться в связи с принятием новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.)) и закрепляются в трудовом договоре (эффективном контракте, соглашении к ним).

7.15. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам

образования города Челябинска (решение Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23, от 27.02.18. № 38/22). Премияльные выплаты по итогам работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в соответствии с критериями (см. Приложение №5)

7.16. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

8. Оказание материальной помощи работникам.

8.1. Оказание материальной помощи работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» производится из фонда экономии заработной платы.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

-заболевание (со стойкой временной нетрудоспособностью)-4000 руб.

-на оздоровление-4000 руб.

-смерть близких родственников-13000 руб.

-в случае стихийного бедствия (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства)-4000 руб. (Приложение № 2 настоящего Положения).

8.3. Работник подает заявление на имя заведующего с указанием причины для оказания материальной помощи, подтвержденной соответствующими документами (копиями документов).

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере сотрудникам образовательного учреждения производится по согласованию с председателем профкома, принимается заведующим (с указанием суммы на заявлении) и оформляется приказом.

8.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения.

9.2. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений. Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги

(выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», целей деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», а также их непосредственные руководители. Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» целей деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», включая обслуживание зданий и оборудования. Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

9.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

9.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

9.6. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

9.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий коллективный 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 прежнего коллективного договора.

9.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБДОУ «Детский сад №452 г. Челябинска», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

9.8. При реорганизации МБДОУ «Детский сад № 452 г. Челябинска» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.9. При смене формы собственности МБДОУ «Детский сад №452 г. Челябинска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.10. При ликвидации МБДОУ «Детский сад №452 г. Челябинска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.11. 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 (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:
приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;
приложение № 2 Положение об оплате труда в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;
приложение № 3 Положение о порядке выплат компенсационного характера;
приложение № 4 Положение о перечне, размерах и порядке установления стимулирующих выплат;
приложение № 5 Положение о порядке выделения материальной помощи и компенсации
приложение № 6 Положение о премиях и вознаграждениях;
приложение № 7 Соглашение по охране труда;
приложение №8 Форма расчетного листка;

осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

9.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий коллективный 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 прежнего коллективного договора.

9.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБДОУ «Детский сад №452 г. Челябинска», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

9.8. При реорганизации МБДОУ «Детский сад № 452 г. Челябинска» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.9. При смене формы собственности МБДОУ «Детский сад №452 г. Челябинска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.10. При ликвидации МБДОУ «Детский сад №452 г. Челябинска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.11. 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 (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;

приложение № 2 Положение об оплате труда в МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»;

приложение № 3 Положение о порядке выплат компенсационного характера;

приложение № 4 Положение о перечне, размерах и порядке установления стимулирующих выплат;

приложение № 5 Положение о порядке выделения материальной помощи и компенсации

приложение № 6 Положение о премиях и вознаграждениях;

приложение № 7 Соглашение по охране труда;

приложение №8 Форма расчетного листка;

**Перечень профессий и должностей и размеры окладов , устанавливаемых
работникам МБДОУ « ДС № 452 г. Челябинска»**

1.Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Сторож, дворник, плотник, кладовщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинисту по стирке белья и ремонту одежды, кастелянше	6310

2.Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Сторож, дворник, плотник, кладовщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинисту по стирке белья и ремонту одежды, кастелянше	6310

3. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	повар	6980

4.Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	8040

5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, специалист по охране труда, бухгалтер, программист, контрактный управляющий	8460

6. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11760
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	15680
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; учитель-логопед, тьютор	18480

7. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9085

8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7955

9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8255

Должностные оклады руководителей

Тип образовательного учреждения	Размеры должностных окладов					
	высшая	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения		47 365	44 500	41 485	35 600	32 585

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 452 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	За сложность, напряженность	100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы	10

	молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет:	
	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы по основной занимаемой должности и по основному месту работу:	
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 до 5 лет	15
	- от 5 лет и выше	20
2)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в п.1 настоящего пункта) за стаж работы в отрасли, при стаже работы:	
	- от 5 до 10 лет	10
	- от 10 до 15 лет	15
	- от 15 лет и выше	20
5.	. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	Педагогическим работникам:	
	- за I квалификационную категорию	10
	- за высшую квалификационную категорию	15
6.	Премияльные выплаты:	
1)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30
2)	По итогам работы за отчетный период	150
3)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	200
	Материальная помощь	
	При наличии экономии средств по фонду оплаты труда	4000 руб.
	-заболевание (со стойкой временной нетрудоспособностью);	4000 руб.
	-на оздоровление;	13000 руб.
	-смерть близких родственников;	4000 руб.
	-в случае стихийного бедствия (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства);	

При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 452 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
	За выполнение особо важных (срочных) работ (Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается сотруднику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение для дошкольного учреждения требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная надбавка может быть установлена за выполнение срочных и важных заданий требующих оперативности)	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения; - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения;	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания	до 100

	профиллю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	
4.	Премияльные выплаты	
	По итогам работы за отчётный период	до 100

Примечания:

*При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – комитет по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;
- 2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ ДС № 452**

Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера, %
<p>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поварам • шеф-повару • подсобному рабочему • кладовщику 	<p>В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.</p>	<p>8% от оклада 8% от оклада 8% от оклада 8% от оклада</p>
<p>Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)</p> <ul style="list-style-type: none"> • всем работающим 	<p>В соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации</p>	<p>15% от заработной платы</p>
<p>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <ul style="list-style-type: none"> • совмещении профессий (должностей); • расширении зон обслуживания; • исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; • за работу в выходные или нерабочие праздничные дни; • за работу в ночное время (сторожам); • за сверхурочную работу; • за специфику работы в коррекционных группах: -с нарушением интеллекта; 	<p>В соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации</p>	<p>по соглашению сторон в размере должностного оклада или минимальной оплаты труда</p> <p>35% от оклада</p> <p>20% от оклада</p>

-с задержкой психического развития		
За работу с детьми дошкольного возраста		
-воспитателям -младшим воспитателям, помощникам воспитателей, пропорционально отработанному времени		1000 руб. 500 руб
За работу в Муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.		15%

Показатели премирования работников МБДОУ ДС КВ № 452

№ п/п	Категории работников	Показатели премирования	Размер премии в %
1.	Зам. зав. по АХР	<ul style="list-style-type: none"> • результаты финансово-экономической и хозяйственной деятельности за истекший финансовый год; • результаты приема МБДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; • показатели исполнительской дисциплины (соблюдение графика отчетности); • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций и инвентаризации. • соблюдение инструкций по охране труда 	до 100% должностного оклада
2.	Зам. зав. по УМР	<ul style="list-style-type: none"> • творческое внедрение новейших технологий в практику; • итоги работы по управлению повышения профессионального уровня педагогов (количество аттестуемых педагогов за учебный год); • результаты участия МБДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; • результаты исполнения образовательного мониторинга МБДОУ; • показатели исполнительской дисциплины; • соблюдение инструкций по охране труда 	до 100% должностного оклада
3.	Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> • результаты финансово-экономической и хозяйственной деятельности за истекший финансовый год; • результаты приема МБДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; 	до 100% должностного оклада

		<ul style="list-style-type: none"> • внедрение новейших технологий в практику; • показатели исполнительской дисциплины (соблюдение графика отчетности); • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций и инвентаризации. • соблюдение инструкций по охране труда 	
4.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	<ul style="list-style-type: none"> • выполнение натуральных норм питания детей; • уровень заболеваемости; • сбалансированность питания детей в МБДОУ; • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • процент функционирования МБДОУ; • результаты проведения медицинских осмотров сотрудников МБДОУ; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; • показатели исполнительской дисциплины; • соблюдение инструкций по охране труда 	до 150% должностного оклада
5.	<p>Специалисты:</p> <p>учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель</p> <p>инструктор по физической культуре</p>	<ul style="list-style-type: none"> • творческое внедрение новейших технологий в практику; • результаты участия МБДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; • результаты исполнения образовательного мониторинга МБДОУ; • показатели исполнительской дисциплины; • соблюдение инструкций по охране труда. 	до 100% должностного оклада
6.	Воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> • процент функционирования группы; • результаты участия МБДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; 	до 100% должностного оклада

		<ul style="list-style-type: none"> • результаты исполнения образовательного мониторинга группы (диагностика); • творческое внедрение новейших технологий в практику; • своевременность внесения родителями группы оплаты за пребывание детей в МБДОУ; • итоги выпуска детей в школу; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; • соблюдение инструкций по охране труда; • показатели исполнительской дисциплины 	
7.	Младший воспитатель, помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> • результаты проверок санитарного состояния групповых помещений; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; 	до 150% должностного оклада
8.	МОП (сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, плотник, уборщик территории, машинист по стирке и ремонту спец. одежды)	<ul style="list-style-type: none"> • результаты приема МБДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда • результаты проверок санитарного состояния 	до 200% должностного оклада
9.	Делопроизводитель, инспектор по кадрам бухгалтер, юрисконсульт, программист	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие замечаний по направлениям деятельности; • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда; • 	до 150% должностного оклада
10.	Работники пищеблока: шеф-повар, повар,	<ul style="list-style-type: none"> • результаты проверок санитарного состояния помещения пищеблока; 	до 200%

	кладовщик, подсобный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> • результаты проверок вышестоящих организаций; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; 	проверок надзорных исполнительской санитарно-эпидемиологического режима;	должностного оклада
11.	Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> • результаты проверок санитарного состояния помещения прачечной и склада; • результаты проверок вышестоящих организаций; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; 	проверок надзорных исполнительской санитарно-эпидемиологического режима;	до 200% должностного оклада

Причины невыплаты премий:

Премии могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:

- нарушения работником финансовой, налоговой дисциплины;
- нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения по решению руководителя учреждения;
- нарушения работником трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей, в случае травм, премия снимается на 100%;
- проработавшим неполный месяц, в связи с приемом на работу;
- проработавшим неполный месяц, в связи с увольнении;
- хищения.

**Определение выплаты стимулирующего характера
за личный вклад работника
в достижение эффективности работы МБДОУ ДС КВ № 452**

Размер выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ ДС КВ № 452 определяется на основании рекомендаций Совета МБДОУ ДС КВ № 452 по результатам Мониторинга деятельности работника в рамках фонда оплаты труда:

- 100% от базовой ставки – высокий уровень 160 баллов
- 80% от базовой ставки - оптимальный уровень 100-130 баллов
- 50 % от базовой ставки – хороший уровень 60-80 баллов
- 30% от базовой ставки - достаточный уровень 40-50 баллов
- 20% от базовой ставки - средний уровень 30-35 баллов
- 5 % от базовой ставки - удовлетворительный уровень не менее 25 баллов

Мониторинг деятельности педагогического работника (воспитателя)

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы воспитания и обучения в возрастной группе дошкольного учреждения на основе мониторинга	1-10
2.	Охрана жизни и здоровья детей (показатель заболеваемости)	1-10
3.	Отсутствие детского травматизма	1-10
4.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - уровень дошкольного учреждения	1-10
5.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - муниципальный уровень	1-10
6.	Участие детей группы дошкольного учреждения в смотрах - конкурсах различных уровней	1-10
7.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	1-10
8.	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами)	1-10
9.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на уровне учреждения	1-10

10	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на муниципальном уровне	1-10
11.	Участие в благоустройстве территории	1-10
12.	Создание предметно развивающей среды	1-10
13.	Выполнение дней функционирования	1-10
14.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
15.	Участие в жизни коллектива	1-10
16.	Творческое внедрение опыта	1-10
17.	Соблюдение санэпидрежима	1-10
18.	Ответственность	1-10
19.	Дисциплинированность	1-10
20.	Отсутствие больничных листов	1-10
21.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
22.	Охват воспитанников мероприятиями	1-10

Мониторинг деятельности учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Результаты проверок санитарного состояния	1-10
2.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
3.	Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	1-10
4.	Эффективность работы с родителями (отсутствие-жалоб).	1-10
5.	Участие в благоустройстве территории	1-10
6.	Участие в создании предметно развивающей среды	1-10
7.	Выполнение дней функционирования	1-10
8.	Участие в жизни коллектива	1-10
9.	Соблюдение сан.эпид.режима	1-10
10.	Ответственность	1-10
11.	Дисциплинированность	1-10
12.	Работа без больничного листа	1-10

Мониторинг деятельности младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Результаты проверок санитарного состояния	1-10
2.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
3.	Отсутствие детского травматизма	1-10
4.	Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Выполнение 20-дневного меню	1-10
7.	Соблюдение технологии приготовления пищи	1-10
8.	Соблюдение графика выдачи пищи	1-10
9.	Участие в благоустройстве территории	1-10
10.	Участие в создании предметно развивающей среды	1-10
11.	Выполнение дней функционирования	1-10
12.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
13.	Участие в жизни коллектива	1-10
14.	Соблюдение сан.эпид.режима	1-10
15.	Ответственность	1-10
16.	Дисциплинированность	1-10
17.	Отсутствие больничных листов	1-10

Мониторинг деятельности инструктора по гигиеническому воспитанию

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Результаты проверок санитарного состояния	1-10
2.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
3.	Отсутствие детского травматизма	1-10
4.	Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10

6.	Выполнение 20-дневного меню, сбалансированность питания детей	1-10
7.	Выполнение натуральных норм питания детей	1-10
8.	Уровень заболеваемости	1-10
9.	Оздоровительная работа	1-10
10.	Результаты проведения медицинских осмотров детей	1-10
11.	Результаты проведения медицинских осмотров сотрудников	1-10
12.	Процент функционирования МБДОУ	1-10
13.	Участие в благоустройстве территории	1-10
14.	Участие в жизни коллектива	1-10
15.	Соблюдение санэпидрежима	1-10
16.	Ответственность	1-10
17.	Дисциплинированность	1-10
18.	Отсутствие больничных листов	1-10
19.	Динамика коррекционной работы	1-10

Мониторинг деятельности музыкального работника, инструктора по физической культуре,

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы по воспитанию (направлению дополнительного образования)	1-10
2.	Призовое место в смотрах-конкурсах районный уровень	1-10
3.	Призовое место в смотрах-конкурсах муниципальный и др. уровень	1-10
4.	Работа с одарёнными детьми	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационная работа в учреждении.	1-10
7.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и	1-10

	опытно-экспериментальной работе на районном и др. уровне	
8.	Отсутствие детского травматизма	1-10
9.	Охват воспитанников проводимыми мероприятиями	1-10
10.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - районный уровень	1-10
11.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - муниципальный уровень	1-10
12.	Динамика результатов коррекционной работы	1-10
13.	Оказание дополнительных образовательных услуг	1-10
14.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
15.	Участие в жизни коллектива	1-10
16.	Творческое внедрение опыта	1-10
17.	Ответственность	1-10
18.	Дисциплинированность	1-10
19.	Участие в благоустройстве территории, создание предметно развивающей среды	1-10
20.	Отсутствие больничных листов	1-10
21.	Соблюдение санэпидрежима	1-10

Мониторинг деятельности учителя-дефектолога, учителя логопеда.

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы по коррекционной работе	1-10
2.	Призовое место в смотрах-конкурсах районный уровень	1-10
3.	Призовое место в смотрах-конкурсах муниципальный и др.уровень	1-10
4.	Выпуск детей в школу	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационная работа в учреждении.	1-10

7.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на районном и др. уровне	1-10
8.	Отсутствие детского травматизма	1-10
9.	Динамика результатов коррекционной работы	1-10
10.	Оказание дополнительных образовательных услуг	1-10
11.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
12.	Участие в жизни коллектива	1-10
13.	Творческое внедрение опыта	1-10
14.	Ответственность	1-10
15.	Дисциплинированность	1-10
16.	Участие в благоустройстве территории, создание предметно развивающей среды	1-10
17.	Отсутствие больничных листов	1-10
18.	Соблюдение санэпидежрежима	1-10

**Мониторинг деятельности бухгалтера, специалиста по кадрам,
делопроизводителя, программиста, контрактного управляющего, заместителей
заведующего, главного бухгалтера**

№ п/п	Показатели	Количество баллов
Заместитель заведующей по учебно-методической работе		
1.	Результаты проверок вышестоящих организаций	1-10
2.	Активное участие воспитанников в соревнованиях, творческих конкурсах, фестивалях	1-10
3.	Рост призовых мест в конкурсах.	1-10
4.	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, отсутствие травматизма.	1-10
5.	Положительные результаты реализации целевых программ по вопросам воспитания	1-10
6.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя заведующего по УВР по результатам тематических и оперативных проверок.	1-10
7.	Профессиональный рост воспитателей (по результатам аттестации кадров, участия педагогических работников в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства)	1-10
8.	Внедрение инновационных технологий в учебный процесс МБДОУ ДС КВ № 452	1-10
9.	Результаты подготовки к новому учебному году, к летней оздоровительной работе.	1-10
10.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб)	1-10
11.	Соблюдение инструкций по охране труда.	1-10
12.	Отсутствие больничных листов.	1-10
13.	Дисциплинированность	1-10
14.	Ответственность	1-10
15.	Участие в жизни коллектива	1-10
Заместитель заведующей по административно-хозяйственной части		
1.	Качественная подготовка учреждения к учебному году	1-10

2.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических служб и охраны труда	1-10
3.	Работа по благоустройству здания и территории, принадлежащей учреждению	1-10
4.	Эффективность работы по обеспечению сохранности имущества учреждения.	1-10
5.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса в учреждении	1-10
6.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, общественная работа	1-10
7.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя заведующего по АХЧ по результатам тематических и оперативных проверок.	1-10
8.	Использование современных технологий в деятельности заместителя по АХЧ	1-10
9.	Соблюдение инструкций по охране труда.	1-10
10.	Отсутствие больничных листов.	1-10
11.	Дисциплинированность	1-10
12.	Ответственность	1-10
13.	Участие в жизни коллектива	1-10
Главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий.		
1.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности бухгалтерии по результатам тематических и оперативных проверок.	1-10
2.	Оперативная подготовка отчётов и анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1-10
3.	Использование инновационных технологий в деятельности бухгалтерии	1-10
4.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб)	1-10
5.	Соблюдение инструкций по охране труда.	1-10
6.	Результаты проверок вышестоящих организаций	1-10
7.	Качественная подготовка учреждения к учебному году	1-10
8.	Участие в жизни коллектива	1-10
9.	Ответственность	1-10

10.	Дисциплинированность	1-10
11.	Отсутствие больничных листов	1-10
12.	Эффективность работы по обеспечению сохранности имущества учреждения.	1-10
13.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1-10
14.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, общественная работа	1-10

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (главы 21, 22), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ от 29.12.2012 статья 30) (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" ред. от 13.07.2015г., Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения труда за работу в ночное время», Решением Челябинской городской думы от 26.10.2010 года № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (в ред. Решений Челябинской городской Думы от 22.02.2011 N 22/22, от 27.03.2012 N 33/9, от 20.11.2012 N 38/20, от 18.12.2012 N 39/11, от 25.06.2013 N 43/20, от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18, от 29.11.2016 N 26/25, от 27.02.2018 N 38/22, от 22.10.2019 N 3/15, от 27.10.2020 N 13/4, от 24.11.2020 N 14/18, от 23.11.2021 N 24/9, от 30.08.2022 N 31/17, от 22.11.2022 N 34/139, от 28.03.2023 N 37/14) (с изменениями на 28 марта 2023 года) и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, Уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность- приложением к Положению об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.3. Положение принимается решением общего собрания работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и утверждается заведующим по согласованию с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.4. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путём проведения компенсационных выплат.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (базовым окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы) по

соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

1.7. Условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципального образования «город Челябинск», решений Челябинской городской от 26.10.2010. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г. Челябинска» (с изменениями), содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», настоящим Положением.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

2.3. Установить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации: повышение оплаты труда - на 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» в ред. 03.01.1991г. и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22- 78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (с изменениями на 04.06.2013г.): в размере 4, 8, 12 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

2.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

2.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2.7. Заведующий МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

2.8. В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

2.9. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент-15 %) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

2.10. Размер районного коэффициента определяются в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

2.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей). Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания. Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время. Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

6) повышенная оплата сверхурочной работы. Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.12. Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, группах и с отдельными воспитанниками:

- выплата за работу в коррекционных группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных группах - 20%;

- выплата за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми данного учреждения - 20%;

- выплата за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):

- воспитателям - 1000,00 рублей;
- помощникам воспитателей, младшим воспитателям - 500,00 рублей;

2.13. Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.14. Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, группах и с отдельными учащимися: (выплата устанавливается за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ):

-выплата за работу в качестве члена в составе городских профессиональных методических объединений (сообщества) - по приказу Комитета по делам образования города Челябинска.

2.15. Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени. Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. УСЛОВИЯ, ПОРЯДОК ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Доплаты компенсационного характера работникам, в том числе совмещителям, производятся на основе решения руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», оформленного приказом по МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» приказом должностного лица Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и закрепляются в трудовом договоре.

3.3. Выплаты компенсационного характера могут носить постоянный и временный характер, что указывается в приказе и тарификационном листе.

3.4. Выплаты компенсационного характера могут носить постоянный и временный характер, что указывается в приказе и тарификационном листе, соглашении к трудовому договору (эффективному контракту).

3.5. О снятии выплат постоянного характера работник уведомляется согласно трудовому законодательству, при изменении условий труда, по итогам специальной оценки условий труда (если место признается безопасным) при уведомлении работника за 2 месяца до начала работы в новых условиях.

3.6. Доплаты компенсационного характера производятся в пределах фонда и оплаты труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»

. Данное Положение принято на заседании общего собрания трудового коллектива МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», доведено до сведения трудового коллектива МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», Протокол общего собрания № 2 от 01.07.2024 г.

Положение о перечне, размерах и порядке установления стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.129,135, 191), Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Решением Челябинской городской думы от 26.10.2010 года № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (в ред. Решений Челябинской городской Думы от 22.02.2011 N 22/22, от 27.03.2012 N 33/9, от 20.11.2012 N 38/20, от 18.12.2012 N 39/11, от 25.06.2013 N 43/20, от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18, от 29.11.2016 N 26/25, от 27.02.2018 N 38/22, от 22.10.2019 N 3/15, от 27.10.2020 N 13/4, от 24.11.2020 N 14/18, от 23.11.2021 N 24/9, от 30.08.2022 N 31/17, от 22.11.2022 N 34/139, от 28.03.2023 N 37/14) (с изменениями на 28 марта 2023 года) (с изменениями), подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", Положением об оплате труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, Уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.2. Стимулирующие доплаты и надбавки к должностным окладам устанавливаются в целях материального стимулирования работников, оплаты выполнения нефункциональных обязанностей.

2. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания; -
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных работников;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 1,2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам деятельности за отчетный месяц, квартал, год в процентном отношении к окладам (должностным окладам) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

2.4. Выплата за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчёте нормативных затрат на оплату труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

2.6. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым Учредителем. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются локальными актами МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»

- Положением о перечне, размерах и порядке установления стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска».

2.7. Стимулирующая выплата сотрудникам за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на время выполнения важных (срочных) работ и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДОУ, и составляет 50% от должностного оклада и определяется с учётом степени важности и срочности выполняемой работы.

2.8. Установление стимулирующей выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения. Выплата устанавливается за вклад работника в ходе выполнения своих обязанностей и составляет 100% от должностного оклада, в зависимости от степени достижения результатов.

2.9. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплате периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего в соответствии разработанными показателями, оценивающие эффективность труда работников.

2.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за предыдущий месяц, квартал, год

2.11. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»

3.1. Оценка показателей эффективности работы сотрудников осуществляется Комиссией, состав которой утверждается приказом руководителя. В Комиссию по согласованию включаются представитель профсоюза.

3.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера работникам, в том числе совместителям, производятся на основе решения комиссии МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» по выплате стимулирующих доплат и надбавок, оформленного протоколом заседания комиссии и приказом руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

3.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут носить постоянный или временный характер, что указывается в приказе.

3.4. О снятии постоянных стимулирующих выплат руководитель предупреждает работника за 2 месяца, указывая причину: ухудшение качества работы, уменьшения интенсивности работы и т.д.

3.5. Выплаченные суммы стимулирующих выплат включаются в средний заработок при начислении его во всех случаях и облагаются налогами согласно инструкции.

3.6. Начисленная надбавка стимулирующего характера отражается в расчетных листах работников учреждений отдельной строкой.

3.7. Ежеквартальные премии начислять в следующем месяце, после подведения итогов, и выплатить до 15 числа месяца, следующего за месяцем начисления премии.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 452 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	За сложность, напряженность	100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10
		15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР,	10

	<p>Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».</p>	
4.	<p>Выплаты за стаж работы, выслугу лет:</p>	
	<p>Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы по основной занимаемой должности и по основному месту работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше 	<p>10 15 20</p>
2)	<p>Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в п.1 настоящего пункта) за стаж работы в отрасли, при стаже работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше 	<p>10 15 20</p>
5.	<p>. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:</p>	
1)	<p>Педагогическим работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию 	<p>10 15</p>
6.	<p>Премияльные выплаты:</p>	
1)	<p>Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных</p>	

	образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30
2)	По итогам работы за отчетный период	150
3)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	200
	Материальная помощь	
	При наличии экономии средств по фонду оплаты труда -заболевание (со стойкой временной нетрудоспособностью); -на оздоровление; -смерть близких родственников; -в случае стихийного бедствия (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства);	4000 руб. 4000 руб. 13000 руб. 4000 руб.

При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 452 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
	За выполнение особо важных (срочных) работ (Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается сотруднику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение для дошкольного учреждения требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная надбавка может быть установлена за выполнение срочных и важных заданий требующих оперативности)	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения;	до 10

	- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения;	до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	до 100
4.	Премияльные выплаты	
	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

*При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – комитет по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника

5. Определение выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ ДС КВ № 452

Размер выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ ДС КВ № 452 определяется по результатам Мониторинга деятельности работника в рамках фонда оплаты труда:

- 100% от базовой ставки – высокий уровень 160 баллов
- 80% от базовой ставки - оптимальный уровень 100-130 баллов
- 50 % от базовой ставки – хороший уровень 60-80 баллов
- 30% от базовой ставки - достаточный уровень 40-50 баллов
- 20% от базовой ставки - средний уровень 30-35 баллов
- 5 % от базовой ставки - удовлетворительный уровень не менее 25 баллов

Мониторинг деятельности педагогического работника (воспитателя)

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы воспитания и обучения в возрастной группе дошкольного учреждения на основе мониторинга	1-10
2.	Охрана жизни и здоровья детей (показатель заболеваемости)	1-10
3.	Отсутствие детского травматизма	1-10
4.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - уровень дошкольного учреждения	1-10
5.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - муниципальный уровень	1-10
6.	Участие детей группы дошкольного учреждения в смотрах - конкурсах различных уровней	1-10
7.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	1-10
8.	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами)	1-10
9.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на уровне учреждения	1-10
10	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на муниципальном уровне	1-10
11.	Участие в благоустройстве территории	1-10
12.	Создание предметно развивающей среды	1-10

13.	Выполнение дней функционирования	1-10
14.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
15.	Участие в жизни коллектива	1-10
16.	Творческое внедрение опыта	1-10
17.	Соблюдение санэпидрежима	1-10
18.	Ответственность	1-10
19.	Дисциплинированность	1-10
20.	Отсутствие больничных листов	1-10
21.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
22.	Охват воспитанников мероприятиями	1-10

Мониторинг деятельности учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Результаты проверок санитарного состояния	1-10
2.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
3.	Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	1-10
4.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
5.	Участие в благоустройстве территории	1-10
6.	Участие в создании предметно развивающей среды	1-10
7.	Выполнение дней функционирования	1-10
8.	Участие в жизни коллектива	1-10
9.	Соблюдение сан.эпид.режима	1-10
10.	Ответственность	1-10
11.	Дисциплинированность	1-10
12.	Работа без больничного листа	1-10

Мониторинг деятельности младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Результаты проверок санитарного состояния	1-10

2.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
3.	Отсутствие детского травматизма	1-10
4.	Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Выполнение 20-дневного меню	1-10
7.	Соблюдение технологии приготовления пищи	1-10
8.	Соблюдение графика выдачи пищи	1-10
9.	Участие в благоустройстве территории	1-10
10.	Участие в создании предметно развивающей среды	1-10
11.	Выполнение дней функционирования	1-10
12.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
13.	Участие в жизни коллектива	1-10
14.	Соблюдение сан.эпид.режима	1-10
15.	Ответственность	1-10
16.	Дисциплинированность	1-10
17.	Отсутствие больничных листов	1-10

Мониторинг деятельности инструктора по гигиеническому воспитанию

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Результаты проверок санитарного состояния	1-10
2.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
3.	Отсутствие детского травматизма	1-10
4.	Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Выполнение 20-дневного меню, сбалансированность питания детей	1-10
7.	Выполнение натуральных норм питания детей	1-10
8.	Уровень заболеваемости	1-10

9.	Оздоровительная работа	1-10
10.	Результаты проведения медицинских осмотров детей	1-10
11.	Результаты проведения медицинских осмотров сотрудников	1-10
12.	Процент функционирования МБДОУ	1-10
13.	Участие в благоустройстве территории	1-10
14.	Участие в жизни коллектива	1-10
15.	Соблюдение санэпидемирежима	1-10
16.	Ответственность	1-10
17.	Дисциплинированность	1-10
18.	Отсутствие больничных листов	1-10
19.	Динамика коррекционной работы	1-10

Мониторинг деятельности музыкального работника, инструктора по физической культуре,

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы по воспитанию (направлению дополнительного образования)	1-10
2.	Призовое место в смотрах-конкурсах районный уровень	1-10
3.	Призовое место в смотрах-конкурсах муниципальный и др. уровень	1-10
4.	Работа с одарёнными детьми	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационная работа в учреждении.	1-10
7.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на районном и др. уровне	1-10
8.	Отсутствие детского травматизма	1-10
9.	Охват воспитанников проводимыми мероприятиями	1-10

10.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - районный уровень	1-10
11.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - муниципальный уровень	1-10
12.	Динамика результатов коррекционной работы	1-10
13.	Оказание дополнительных образовательных услуг	1-10
14.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
15.	Участие в жизни коллектива	1-10
16.	Творческое внедрение опыта	1-10
17.	Ответственность	1-10
18.	Дисциплинированность	1-10
19.	Участие в благоустройстве территории, создание предметно развивающей среды	1-10
20.	Отсутствие больничных листов	1-10
21.	Соблюдение санэпидежрежима	1-10

Мониторинг деятельности учителя-дефектолога, учителя логопеда.

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы по коррекционной работе	1-10
2.	Призовое место в смотрах-конкурсах районный уровень	1-10
3.	Призовое место в смотрах-конкурсах муниципальный и др.уровень	1-10
4.	Выпуск детей в школу	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационная работа в учреждении.	1-10
7.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на районном и др. уровне	1-10
8.	Отсутствие детского травматизма	1-10

9.	Динамика результатов коррекционной работы	1-10
10.	Оказание дополнительных образовательных услуг	1-10
11.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
12.	Участие в жизни коллектива	1-10
13.	Творческое внедрение опыта	1-10
14.	Ответственность	1-10
15.	Дисциплинированность	1-10
16.	Участие в благоустройстве территории, создание предметно развивающей среды	1-10
17.	Отсутствие больничных листов	1-10
18.	Соблюдение санэпидемирежима	1-10

Мониторинг деятельности бухгалтера, специалиста по кадрам, делопроизводителя , программиста, контрактного управляющего, заместителей заведующего, главного бухгалтера

№ п/п	Показатели	Количество баллов
Заместитель заведующей по учебно-методической работе		
1.	Результаты проверок вышестоящих организаций	1-10
2.	Активное участие воспитанников в соревнованиях, творческих конкурсах, фестивалях	1-10
3.	Рост призовых мест в конкурсах.	1-10
4.	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, отсутствие травматизма.	1-10
5.	Положительные результаты реализации целевых программ по вопросам воспитания	1-10
6.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя заведующего по УВР по результатам тематических и оперативных проверок.	1-10
7.	Профессиональный рост воспитателей (по результатам аттестации кадров, участия педагогических работников в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства)	1-10

8.	Внедрение инновационных технологий в учебный процесс МБДОУ ДС КВ № 452	1-10
9.	Результаты подготовки к новому учебному году, к летней оздоровительной работе.	1-10
10.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб)	1-10
11.	Соблюдение инструкций по охране труда.	1-10
12.	Отсутствие больничных листов.	1-10
13.	Дисциплинированность	1-10
14.	Ответственность	1-10
15.	Участие в жизни коллектива	1-10
Заместитель заведующей по административно-хозяйственной части		
1.	Качественная подготовка учреждения к учебному году	1-10
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических служб и охраны труда	1-10
3.	Работа по благоустройству здания и территории, принадлежащей учреждению	1-10
4.	Эффективность работы по обеспечению сохранности имущества учреждения.	1-10
5.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса в учреждении	1-10
6.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, общественная работа	1-10
7.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя заведующего по АХЧ по результатам тематических и оперативных проверок.	1-10
8.	Использование современных технологий в деятельности заместителя по АХЧ	1-10
9.	Соблюдение инструкций по охране труда.	1-10
10.	Отсутствие больничных листов.	1-10
11.	Дисциплинированность	1-10
12.	Ответственность	1-10
13.	Участие в жизни коллектива	1-10
Главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий.		

1.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности бухгалтерии по результатам тематических и оперативных проверок.	1-10
2.	Оперативная подготовка отчётов и анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1-10
3.	Использование инновационных технологий в деятельности бухгалтерии	1-10
4.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб)	1-10
5.	Соблюдение инструкций по охране труда.	1-10
6.	Результаты проверок вышестоящих организаций	1-10
7.	Качественная подготовка учреждения к учебному году	1-10
8.	Участие в жизни коллектива	1-10
9.	Ответственность	1-10
10.	Дисциплинированность	1-10
11.	Отсутствие больничных листов	1-10
12.	Эффективность работы по обеспечению сохранности имущества учреждения.	1-10
13.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1-10
14.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, общественная работа	1-10

6. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УПУЩЕНИЙ, ЗА КОТОРЫЕ ОТДЕЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ НЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (МЕСЯЦ, КВАРТАЛ, ГОД) ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ ИМ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ:

1. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, травматизм санитарно-противоэпидемического режима.
2. Несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности.
3. Наличие обоснованных жалоб проверяющих и родителей на низкое качество образовательного процесса с детьми.
4. Невыполнение или некачественное выполнение должностных обязанностей.
5. Нарушение дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
6. Нарушение правил сохранности материального имущества образовательного дошкольного учреждения.
7. Представление недостоверных данных в отчетности.
8. Несоблюдение сроков представления отчетности и документов.

9. Невыполнение реализуемой основной общеобразовательной программы дошкольного образования и адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ.
10. Наличие хищений, недовложений и других нарушений по организации питания.
11. Нерациональное расходование бюджетных средств.
12. Наличие предписаний, актов проверяющих органов. Данное Положение принято на заседании общего собрания трудового коллектива МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», Протокол общего собрания МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» № 2 от 01.07.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выделения материальной помощи и компенсации работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.129,135, 191), Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Решением Челябинской городской думы от 26.10.2010 года № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»(в ред. Решений Челябинской городской Думы от 22.02.2011 N 22/22, от 27.03.2012 N 33/9, от 20.11.2012 N 38/20, от 18.12.2012 N 39/11, от 25.06.2013 N 43/20, от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18, от 29.11.2016 N 26/25, от 27.02.2018 N 38/22, от 22.10.2019 N 3/15, от 27.10.2020 N 13/4, от 24.11.2020 N 14/18, от 23.11.2021 N 24/9, от 30.08.2022 N 31/17, от 22.11.2022 N 34/139, от 28.03.2023 N 37/14) (с изменениями на 28 марта 2023 года), Положением об оплате труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, Уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.2. Материальная помощь и компенсации устанавливаются в целях материальной поддержки работников.

1.3. Положение определяет единый порядок оказания материальной помощи работающим сотрудникам, а также членам семей умерших (погибших) сотрудников.

1.4. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, так как не связана с трудовой деятельностью и не носит компенсационный характер. Выплачивается единовременно сверх размера заработной платы.

1.5. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая заявителю в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Настоящее Положение действует с момента утверждения и до его отмены.

1.7. После принятия новой редакции Положения, предыдущая редакция утрачивает силу.

2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»

2.1. Оказание материальной помощи работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» производится из фонда экономии заработной платы.

2.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- При предоставлении очередного отпуска (в случае разделения ежегодного отпуска на части, материальная помощь выплачивается при предоставлении любой части) в размере 4000,00 рублей;
- Смерть (гибель) близких родственников (супруга(и), детей, родителей, а в случае смерти (гибели) работника – членам его семьи по их письменному обращению, на основании предоставления копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения в размере 13 000,00 рублей;
- Утрата личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия на основании справок соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др. в размере 4 000,00 рублей;
- На оздоровление или восстановление здоровья в связи с болезнью (травмой) работников, несчастным случаем, аварией или иных случаях в размере 4000,00 рублей (не более двух раз в год).
- В связи с тяжелым материальным положением в семье (не более двух раз в год) в размере 4 000,00 рублей;
- А также других экстренных случаях, не предусмотренных данным Положением, влекущих за собой непосильные расходы по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в размере 4 000,00 рублей.

2.3. Работник подает заявление на имя заведующего с указанием причины для оказания материальной помощи, подтвержденной соответствующими документами (копиями документов).

2.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере сотрудникам образовательного учреждения производится по согласованию с председателем профкома, принимается заведующим (с указанием суммы на заявлении) и оформляется приказом.

2.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

Данное Положение доведено до сведения трудового коллектива МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», обсуждено на общем собрании трудового коллектива МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», Протокол общего собрания МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» № 2 от «01» июля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о порядке установления премий и вознаграждений работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска»****1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Данное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.135 «Стимулирующие выплаты»), Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ гл. 3 ст.30, гл.13 ст.99 п.3, Решением Челябинской городской думы от 26.10.2010 года № 18/7«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (в ред. Решений Челябинской городской Думы от 22.02.2011 N 22/22, от 27.03.2012 N 33/9, от 20.11.2012 N 38/20, от 18.12.2012 N 39/11, от 25.06.2013 N 43/20, от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18, от 29.11.2016 N 26/25, от 27.02.2018 N 38/22, от 22.10.2019 N 3/15, от 27.10.2020 N 13/4, от 24.11.2020 N 14/18, от 23.11.2021 N 24/9, от 30.08.2022 N 31/17, от 22.11.2022 N 34/139, от 28.03.2023 N 37/14) (с изменениями на 28 марта 2023 года), Уставом МБДОУ «ДС № 433 г. Челябинска».

1.2. Общая сумма премий, выплачиваемая одному работнику может начисляться как в процентном отношении от оклада (ставки заработной платы, должностного оклада), так и фиксированной суммой.

2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКАМ МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»

2.1. Выплаченные суммы премий включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях (для оплаты отпуска, пособий по временной нетрудоспособности, начисления пособий и т.д.) в установленном законом порядке.

2.1. Премирование производится в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска». Премияльный фонд МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» может формироваться ежемесячно за счет экономии средств фонда оплаты труда, и не является постоянным.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»

№ п/п	Категории работников	Показатели премирования	Размер премии в %
1.	Зам. зав. по АХР	• результаты финансово-экономической и хозяйственной деятельности за истекший финансовый год;	до 100% должностного оклада

		<ul style="list-style-type: none"> • результаты приема МБДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; • показатели исполнительской дисциплины (соблюдение графика отчетности); • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций и инвентаризации. • соблюдение инструкций по охране труда 	
2.	Зам. зав. по УМР	<ul style="list-style-type: none"> • творческое внедрение новейших технологий в практику; • итоги работы по управлению повышению профессионального уровня педагогов (количество аттестуемых педагогов за учебный год); • результаты участия МБДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; • результаты исполнения образовательного мониторинга МБДОУ; • показатели исполнительской дисциплины; • соблюдение инструкций по охране труда 	до 100% должностного оклада
3.	Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> • результаты финансово-экономической и хозяйственной деятельности за истекший финансовый год; • результаты приема МБДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; • внедрение новейших технологий в практику; • показатели исполнительской дисциплины (соблюдение графика отчетности); • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций и инвентаризации. • соблюдение инструкций по охране труда • 	до 100% должностного оклада
4.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	<ul style="list-style-type: none"> • выполнение натуральных норм питания детей; • уровень заболеваемости; 	до 150% должностного оклада

		<ul style="list-style-type: none"> • сбалансированность питания детей в МБДОУ; • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • процент функционирования МБДОУ; • результаты проведения медицинских осмотров сотрудников МБДОУ; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; • показатели исполнительской дисциплины; • соблюдение инструкций по охране труда 	
5.	<p>Специалисты:</p> <p>учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель</p> <p>инструктор по физической культуре</p>	<ul style="list-style-type: none"> • творческое внедрение новейших технологий в практику; • результаты участия МБДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; • результаты исполнения образовательного мониторинга МБДОУ; • показатели исполнительской дисциплины; • соблюдение инструкций по охране труда. 	до 100% должностного оклада
6.	Воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> • процент функционирования группы; • результаты участия МБДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; • результаты исполнения образовательного мониторинга группы (диагностика); • творческое внедрение новейших технологий в практику; • своевременность внесения родителями группы оплаты за пребывание детей в МБДОУ; • итоги выпуска детей в школу; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; • соблюдение инструкций по охране труда; • показатели исполнительской дисциплины 	до 100% должностного оклада

7.	Младший воспитатель, помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> • результаты проверок санитарного состояния групповых помещений; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; 	до 150% должностного оклада
8.	МОП (сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, плотник, уборщик территории, машинист по стирке и ремонту спец. одежды)	<ul style="list-style-type: none"> • результаты приема МБДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда • результаты проверок санитарного состояния 	до 200% должностного оклада
9.	Делопроизводитель, инспектор по кадрам бухгалтер, юрисконсульт, программист	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие замечаний по направлениям деятельности; • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда; • 	до 150% должностного оклада
10.	Работники пищеблока: шеф-повар, повар, кладовщик, подсобный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> • результаты проверок санитарного состояния помещения пищеблока; • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; 	до 200% должностного оклада
11.	Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> • результаты проверок санитарного состояния помещения прачечной и склада; 	до 200% должностного оклада

	<ul style="list-style-type: none"> • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; 	
Причины невыплаты премий:		
<p>Премии могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> • нарушения работником финансовой, налоговой дисциплины; • нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения по решению руководителя учреждения; • нарушения работником трудовой, исполнительской дисциплины; • наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника; • нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей, в случае травм, премия снимается на 100%; • проработавшим неполный месяц, в связи с приемом на работу; • проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением; • хищения. 		

3.1. Премирование производится в пределах фонда экономии оплаты труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска». Выплата премии производится в процентном отношении к окладу или в фиксированном размере. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя.

Данное Положение принято на заседании общего собрания трудового коллектива МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» Протокол № 2 от «01» июля 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
Тотолбаева А.Г.
«01» июля 2024



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ И КОМИТЕТА
ПРОФСОЮЗА МБДОУ «Детский сад № 452 г. Челябинска»**

Администрация и комитет профсоюза МБДОУ заключили настоящее соглашение о том, что руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда в течение 2024 -2027годов:

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная активность	
					Кол-во работ , которым улучшили условия труда	
					всего	В том числе женщин
1.	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ)	10	2024	Ответственный по ОТ	56	51
		9	2025			
		11	2026			
2.	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты		В течение года (вновь принятые работники и в соответствии с требованиями нормативов)	Зам. заведующего по АХЧ	37	36
3.	Контроль за регулярным прохождением медицинского осмотра всех участников образовательного процесса	56	Ежегодно	ОТ Инструктор по гигиеническому воспитанию	56	51
4.	Провести общий технический осмотр здания и территории на соответствие безопасной эксплуатации	56	2 раза в год	Комиссия по ТО	56	-
5.	Контроль реализации системы	56	Ежеквартально	Администрация Профком	56	51

	управления охраной труда (СУОТ)					
6.	Провести общий технический осмотр спортивных и прогулочных площадок на соответствие безопасной эксплуатации к началу учебного года, перед началом оздоровительной кампании	56	Август-май	Комиссия по ТО	56	51
7.	Контроль за выполнением предписаний по пожарной безопасности	56	Февраль-август	Зам. заведующего по АХЧ	56	51
8.	Обновление инструкций по ОТ		2025	Ответственный по ОТ	56	51
9.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей ДОУ; - ответственных за охрану труда в ДОУ; - работников МБДОУ		1 раз в 3 года.	Ответственный по ОТ	3	3
					1	1
					52	47
10.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала ДОУ		В течении года (по графику)	Зам. заведующего по АХЧ	1	1
11.	Косметический ремонт помещений: -Пищеблок; -Прачечная; -Групповые помещения; -Помещения общего пользования; -Складские помещения; -Кабинеты. Капитальный ремонт :		Ежегодно	Зам. заведующего по АХЧ		


	-Швов здания; -Кровли (протекающих частей кровли); - Ревизия вентиляции; -Ревизия кондиционеров		По мере необходимости			
12.	Контроль состояния системы отопления и водоснабжения		Август ежегодно	Зам. заведующего по АХЧ	56	51

Ответственный за ОТ



А. Н. Шашкова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ ДС № 452 г. Челябинска»


А.Г.Тотолбаева
«01» июля 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ «ДС № 452 г.
Челябинска»


О.Н. Кравченко
«01» июля 2024 г.



ФОРМА

расчетного листка по заработной плате
МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска»

Организация: МБДОУ "ДС № 452 г. Челябинска"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА месяц

год

ФИО (Табельный номер)

Организация: МБДОУ "ДС № 452 г. Челябинска"

Должность:

Подразделение:

Оклад
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сум
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
Выплачено:						Выплата аванса		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Страховые взносы в ПФР:
Общий облагаемый доход:
Вычетов на детей:

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя
первичной профсоюзной организации с одной стороны
и администрацией организации в лице
заведующего учреждением - с другой,
принятый на общем собрании трудового коллектива

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 452 г. Челябинска»**

01.07.2024 протокол № 1 , с приложениями 8, листов 115,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 79 от 31.07.2024

Приложение: - Письмо № *690/ПР-4-2* от 31.07.2024 на 1 л.



Заместитель начальника
Управления экономики
Администрации города Челябинска

Лала И. А. Галанцева



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКИ

Революции пл., 2, г. Челябинск, 454113, тел. (8-351) 263 99 71, E-mail: econom@cheladmin.ru

31.07.2024 № 6.95/18-4-2

На № _____ от _____

Отделом экономического анализа и труда Управления экономики Администрации города Челябинска рассмотрен коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 452 г. Челябинска» на период с 01.07.2024 по 31.12.2026, принятый на общем собрании трудового коллектива 01.07.2024.

Предлагаем для рассмотрения и включения в коллективный договор следующие дополнения и изменения.


Раздел II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

Пункт 2.15.6. Обращаем Ваше внимание, что в соответствии с Законом Челябинской области от 27.03.2003 № 143-ЗО работодателям, осуществляющим свою деятельность на территории Челябинской области, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3% от среднесписочной численности работников, при численности работников не менее 35 человек и не более 100 человек - в размере 2% от среднесписочной численности работников.

Раздел IX. Заключительные положения.

Пункт 9.4. Необходимо отредактировать дату действия коллективного договора (с 01.07.2024 по 31.12.2026 года).

Заместитель начальника Управления

 И. А. Галанцева



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКИ

Революции пл., 2, г. Челябинск, 454113, тел. (8-351) 263 99 71, E-mail: econom@cheladmin.ru

31.07.2024 № 695/НП-4-2

На № _____ от _____

Отделом экономического анализа и труда Управления экономики Администрации города Челябинска рассмотрен коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 452 г. Челябинска» на период с 01.07.2024 по 31.12.2026, принятый на общем собрании трудового коллектива 01.07.2024.

Предлагаем для рассмотрения и включения в коллективный договор следующие дополнения и изменения.


Раздел II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

Пункт 2.15.6. Обращаем Ваше внимание, что в соответствии с Законом Челябинской области от 27.03.2003 № 143-ЗО работодателям, осуществляющим свою деятельность на территории Челябинской области, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3% от среднесписочной численности работников, при численности работников не менее 35 человек и не более 100 человек - в размере 2% от среднесписочной численности работников.

Раздел IX. Заключительные положения.

Пункт 9.4. Необходимо отредактировать дату действия коллективного договора (с 01.07.2024 по 31.12.2026 года).

Заместитель начальника Управления

 И. А. Галанцева