

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

МКДОУ Детский сад комбинированного вида №3 «Солнышко»
641700 Курганская область, г.Катайск, ул. Заводская, д.2а тел. 8(35251)2-10-39

Зарегистрировано
«23» декабря 2021г.
№ регистрации: 21-06-013
Еланцев С.А.



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Снигирева Ирина Васильевна – заведующая МКДОУ

1.2. Представитель работников

Баженова Елена Сергеевна – председатель первичной профсоюзной организации

2. Договор подписан «03» декабря 2021 г.

3. Срок действия договора

с 03 декабря 2021 г. по 02 декабря 2024г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы дополнений

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МКДОУ Детский сад
комбинированного вида № 3 «Солнышко»
на 2021- 2024 год(ы)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ Детский сад комбинированного вида № 3 «Солнышко».

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»;

-Закон Курганской области от 2 июля 2002 № 199 «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области» (с изменениями и дополнениями);

-Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

-Трёхстороннее соглашение между администрацией Катайского района, советом руководителей образовательных учреждений, райкомом профсоюза образования и науки.

-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 – руководитель образовательной организации заведующая Снигирева Ирина Васильевна (далее – работодатель);

-работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Баженовой Елены Сергеевны

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.5. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа

государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации 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 образовательной организации 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 (конференции) 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.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 03.12.2021 года и действует по 03.12.2024 года включительно.

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2.4. При приеме на работу устанавливать срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителя руководителя – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (статья 72 ТК РФ).

2.2.6. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.7. 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 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.12. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового

законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.2.15. Создать в учреждении комиссию по трудовым спорам, в состав комиссии входит как педагогический персонал, так и младший технический персонал. **(Приложение № 3)**

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), **(Приложение 1)**, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В отношении работников, занимающих должности сторожа (вахтера) в МКДОУ ведется суммированный учет рабочего времени, так как по условиям работы сторожей (вахтеров) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 104,126 ТК РФ). Суммированный учет ведется в соответствии с Порядком суммированного учета рабочего времени в МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко»

3.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (основание: Приказ Министерства образования и науки РФ № 2075 от 24.12.2010 года «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре») – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ):

- старшему воспитателю, воспитателю, педагогу-психологу - 36 часов в неделю;

- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;

- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;

- учитель – логопед – 20 часов в неделю;

- воспитатель в группе компенсирующей направленности - 25 часов в неделю.

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

3.6. Работа в выходные дни и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя, работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работника к сверхурочной работе. Не допускаются к сверхурочным работам беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет. Инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, работодатель может привлекать только с их письменного согласия, и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

3.10. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – удлиненный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.11. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в 42 календарных дня предоставляется воспитателям и музыкальным руководителям, заведующим, их заместителям, методистам и педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре, работающим в

дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для учителей-логопедов, работающих в дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников: воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, педагогов-психологов работающих в группах компенсирующей направленности (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках")(**Приложение № 7**).

3.12. Работникам предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях установленных статьей 128 ТК РФ.

3.13. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

3.14. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности (с учётом мнения профкома), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися.

3.15. Согласно ст. 185.1 ТК РФ, работники 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. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.16. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области, Администрации Катайского района Курганской области в условиях реализации отраслевой системы оплаты труда с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера регулируются Положением об оплате труда работников МКДОУ Детский сад комбинированного вида № 3 «Солнышко», утверждаемым работодателем МКДОУ Детский сад комбинированного вида № 3 «С», по согласованию с профкомом (**Приложение №2**).

4.3. Для начисления стимулирующих выплат работникам, создается комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда. (**Приложение № 9**)

4.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной государством на этот период. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

4.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- 30 числа расчет за первую половину месяца

- 15 числа расчет за вторую половину месяца путем безналичного перечисления на счет Работника в банке. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.6. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории.

Заработная плата педагогических работников зависит от образования, квалификационной категории и повышающих коэффициентов (за работу в сельской местности, за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, за специфику работы), компенсационных и стимулирующих выплат.

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

4.8. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за дополнительные работы, не входящих в должностные обязанности работника.

4.9. Оплата листка нетрудоспособности оплачивается за первые три дня за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ.

4.10. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 12% тарифной ставки.

Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа руководителя по результатам специальной оценки условий труда (**Приложение № 8**).

4.11. За каждый час работы в ночное время производится оплата в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 154 ТК РФ).

4.12. Доплаты работникам за совмещение профессий (должностей) устанавливается в пределах фонда оплаты труда вакантной должности по соглашению сторон трудового договора с учетом объема и содержания работ.

4.13. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее

чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.14. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах 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;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

4.16. В период отмены образовательного процесса воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в полном объеме.

4.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.18. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- 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 направлении в служебные командировки (гл. 24 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. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается условие оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности, методист, старший методист, тьютор
2.	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства.
3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства.
4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологий, инструктор по труду
5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего)
8	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
10	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего)
11	Преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель.
12	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования
13	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего)
14	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, инструктор-методист
15	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор
16	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (включая старшего)
17	Педагог – психолог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог – организатор
18	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог - организатор
19	Методист	Старший методист, учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор-методист (включая старшего), тьютор
20	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор методист (включая старшего), тьютор
21	Инструктор – методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
22	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего)

23	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, (включая старшего) инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор -методист (включая старшего)
24	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор -методист (включая старшего)
25	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования
26	Тьютор	Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-организатор, социальный педагог, методист (включая старшего)

5.2.4. Оказывать из стимулирующего фонда материальную помощь работникам, которым исполняется 50 лет, 55 лет, мужчинам 60 лет, 25 лет педагогического стажа.

5.3. Социальные гарантии молодых специалистов

5.3.1 Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в образовательных организациях:

- проведение работы с молодыми специалистами в целях закрепления их в образовательных организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;

Молодым специалистом считается лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательной организации на педагогическую должность, а также лицо, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после выхода из отпуска по уходу за ребенком или по окончании службы в Вооруженных силах РФ, и имеющее педагогический стаж не более трёх лет.

5.3.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых специалистов, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа

молодых специалистов на руководящие должности;

– закреплению наставника за молодым специалистом в первый год его работы в образовательной организации, установлению наставнику доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;

– осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации в том числе, для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;

– закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, установлению им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, стимулированию труда молодых специалистов в течение первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего и (или) среднего профессионального образования в размере 15% от ставки заработной платы (должностного оклада).

5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения (организации).

5.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающие имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

5.6. Предупредить работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- не допустить увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда. (Приложению № 4.)

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 N467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно – курортного лечения работников с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Комиссии по охране труда должна своевременно разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с **(Приложением № 8)** коллективного договора.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ). **(Приложение № 5)**

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. **(Приложение № 6)**

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении

контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (т.220 ТК РФ).

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.

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.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации 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 жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года бесплатно.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276)

- при аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации учреждения, либо иного уполномоченного первичной профсоюзной организацией учреждения профсоюзного представителя (п.7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276)

- увольнение педагогических работников, по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается лишь по согласованию спрфсоюзным комитетом представительным органом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (часть 5 статьи 377 ТК РФ).

8.2. 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:

– При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных

трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (статьи 30, 31 ТК РФ);

- Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- 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»);

- 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;

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

- 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;

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

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

8.4. 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);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.5. 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 организации (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);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.6. 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);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

– распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.7. С учетом мотивированного мнения 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 81, 373 ТК РФ);

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.8. 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).

8.9. 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 (статья 374 ТК РФ).

8.10. 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).

8.11. 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.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже двух раз в год.

9.4. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления (ст. 387 ТК РФ).

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в порядке, установленном главой 61 ТК РФ.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет и вступает в силу со дня подписания.

9.8. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41,44 ТК РФ)

От работодателя:

Заведующая МКДОУ
Детский сад № 3 «Солнышко»
Свиридова И.В.



(подпись, Ф.И.О.)

«15» декабря 2021 г.

От работников:

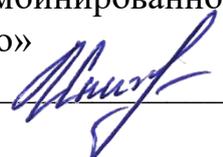
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко»
Баженова Е.С.

(подпись, Ф.И.О.)

«03» декабря 2021 г.

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад комбинированного вида № 3 «Солнышко»**

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации МКДОУ
Баженова Е.С. 

Утверждаю
Заведующая МКДОУ
Детский сад комбинированного вида
№ 3 «Солнышко»
Снигирева И.В. 

**Правила внутреннего трудового распорядка
для работников МКДОУ Детский сад
комбинированного вида № 3 «Солнышко»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила способствуют эффективной организации работы коллектива образовательного учреждения, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив МКДОУ по представлению работодателя и педагогического совета.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем МКДОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Поступающий на основную работу, при приеме предоставляет документы, перечисленные в статье 65 ТК РФ:

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют документы, перечисленные в статье 283 ТК РФ

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- Оформляется заявление кандидата на имя заведующей ДОУ;
- Составляется и подписывается трудовой договор (ст. 67 ТК РФ);
- Издаётся приказ (распоряжение) о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

- Работника знакомят под роспись (ст. 68 ТК РФ):
 - с Коллективным договором;
 - с Уставом МКДОУ;
 - Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - Должностными инструкциями;
 - С приказом по охране труда;
 - Инструкциями по противопожарной безопасности, охране жизни детей;

- Оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, повышении квалификации, приказ о назначении).

2.4. При приеме на работу или переводе работника на другую работу приказ (распоряжение) объявляется в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. Руководитель обязан разъяснить его права и обязанности, ознакомить под роспись с условиями оплаты его труда, графиком работы, положением о надбавках, доплатах, премировании сотрудников.

2.5. работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая

книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.2 ТК РФ

2.7. В связи с изменениями в организации работы МКДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм работы обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение определённых сторонами условий трудового договора работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если определённые условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7. ст. 77 ТК РФ.

2.8. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работать после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо несоответствию занимаемой должности работников допускаются при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия соответствующего выборного представителя.

2.10. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией только в случаях, предусмотренных статьями 77, 81 и 83 ТК РФ.

2.11. Заведующая МКДОУ имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст. 336 ТК РФ) с педагогическим работником:

– За повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

– Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и /или психическим/ насилием над личностью ребенка.

2.12. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев,

когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.(ст. 79 ТК РФ).

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели ст. 77 п.3 ТК РФ.

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

2.14. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: (ст.81 ТК РФ)

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогулка, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это

нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами исполнительского коллегиального органа организации;

13) не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

3. Основные обязанности и права работодателя

Работодатель МКДОУ обязан:

3.1. Обеспечить соблюдение требований Устава МКДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, требованиями МКДОУ.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия работы для персонала: содержать здание и помещение в чистоте, обеспечить в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды, организовать их питание.

3.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МКДОУ и детей.

3.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.6. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МКДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату (15 и 30 числа каждого месяца).

3.10. Заведующая обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника детского сада (ст.76 ТК РФ):

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный периодический медицинский осмотр;

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

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами. И в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Заведующая отстраняет от работы

работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения работы или недопущения к работе.

3.11. Предоставлять отпуска работникам детского сада в соответствии с утвержденным графиком.

3.12. Ознакомить работника детского сада не позднее, чем за две недели (ст. 123ТК РФ) с графиком отпуска.

Работодатель имеет право

3.13. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, и иными Федеральными законами.

3.14. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.15. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.16. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

3.17. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

3.18. Принимать локальные нормативные акты.

4. Основные обязанности и права работников

Работники детского сада обязаны:

4.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка, соответствующие должностные инструкции (ст. 189 ТК РФ).

4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

4.3. Систематически повышать свою квалификацию.

4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации (ст. 209 - 231 ТК РФ). Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.6. Беречь имущество детского сада, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

4.7. Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные психические особенности детей, их положение в семьях.

4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями, администрацией, педагогами и работниками детского сада.

4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести документацию.

4.10. При увольнении сдать материальные ценности, закрепленные за ним ответственному лицу под роспись.

Воспитатели МКДОУ обязаны:

4.11. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1-4.10 настоящего документа).

4.12. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.13. Нести ответственность за жизнь, физическое психическое здоровье ребенка. Обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования медперсонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях и прогулочных участках.

4.14. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.15. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствии старшей медсестре.

4.16. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми использовать ТСО.

4.17. Участвовать в работе педсоветов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей, постоянно повышать свою квалификацию.

4.18. Вести работу в информационно-методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы, оформлять наглядную информацию для родителей.

4.19. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МКДОУ.

4.20. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под руководством врача, старшей медсестры, старшего воспитателя.

4.21. Работать в тесном контакте с работодателем, специалистами, вторым педагогом, помощником воспитателя в своей группе.

4.22. Четко планировать свою коррекционно-образовательную и воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов, соблюдать правила и режим ведения документации.

4.23. Защищать и представлять права ребенка перед администрацией, Советом и другими инстанциями.

4.24. Допускать на свои занятия работодателя и представителей общественности, но по предварительной договоренности.

4.25. Нести материальную ответственность за дидактические пособия и предметно-развивающую среду своей группы.

Специалисты МКДОУ обязаны:

4.26. Строго соблюдать трудовую дисциплину.

4.27. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, соблюдать санитарные правила, выполнять требования медперсонала, следить за выполнением инструкции об охране жизни и здоровья детей в помещениях образовательного учреждения.

4.28. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьёй ребенка, проводить совместно с воспитателями родительские собрания, консультации, заседания, посещать детей на дому.

4.29. Следить за посещаемостью детей своей группы, доводить до сведения администрации причины долгого отсутствия.

4.30. Готовить детей к поступлению в школу.

4.31. Выполнять учебный план, режим дня, заранее готовиться к занятиям, изготавливать необходимые дидактические игры и пособия.

4.32. Участвовать в работе педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других специалистов.

4.33. Вести работу в информационном методическом кабинете, подбирать методический материал для работы с детьми, оформлять наглядную информацию для родителей.

4.34. Совместно с воспитателями, музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МКДОУ.

4.35. Работать в тесном контакте с администрацией, специалистами, педагогами, помощником воспитателя в своей группе.

4.36. Четко планировать свою работу, держать администрацию в курсе своих планов; вести определенную документацию, указанную в должностных обязанностях.

4.37. Уважать личность ребенка, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.38. Защищать и представлять права ребенка перед администрацией, Советом и другими инстанциями.

4.39. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

4.40. Нести материальную ответственность за дидактические пособия, предметно-развивающую среду своей группы и МКДОУ.

Работники МКДОУ имеют право:

4.41. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции МКДОУ.

4.42. Определять по своему усмотрению темы прохождения того или иного разделов программы.

4.43. Проявлять в работе творчество, инициативу.

4.44. Быть избранным в органы самоуправления.

4.45. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей, родителей.

4.46. Обращаться при необходимости к родителям для усилия контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

4.47. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.

4.48. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.

4.49. На совмещение профессий (должностей). На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

4.50. Работник имеет право на отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении (ст.122 ТК РФ).

4.51. Работник имеет право на своевременную выплату заработной платы в соответствии со своей квалификации, сложность труда, количеством и качеством выполнения работы.

5. Рабочее время и его использование

5.1. В МКДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю, на логопедической и специализированной группе 25 часов.

5.2. МКДОУ работает в режиме: 7.15.-17.45

– Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственно, обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели. Режим работы с 08.00-17.00. Обеденный перерыв с 13.00-14.00.

5.3. В отношении работников, занимающих должности сторожа (вахтера) в МКДОУ ведется суммированный учет рабочего времени, так как по условиям работы сторожей (вахтеров) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 104,126 ТК РФ).

Переход на суммированный учет рабочего времени оформляется приказом заведующей в соответствии с Порядком суммированного учета рабочего времени МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко». Учетным периодом в МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко» «считается полугодие.

5.4. Работодатель имеет право поставить специалиста, методиста, старшего воспитателя на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости с письменного согласия работника.

5.5. Работодатель организует учет рабочего времени и его использования всех работников МКДОУ.

5.6. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником

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

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

6. Организация и режим работы МКДОУ

6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

6.3. Заседания педагогического совета проводятся не реже трех раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.4. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять занятия и перерывы между ними;
- называть детей по фамилии;
- говорить о недостатках и неудачах ребенка при других родителях и детях;
- громко говорить во время сна детей;
- унижать достоинство ребёнка.

6.5. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях в МКДОУ по согласованию с администрацией.

6.6. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.7. В помещениях МКДОУ запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить в помещениях.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- предоставление к званию лучшего по профессии.

7.2. Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с Советом МКДОУ.

7.3. Поощрения объявляются приказом заведующей МКДОУ и доводятся до сведения коллектива.

7.4. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (раздел 7 карточки формы Т-2).

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к государственным наградам и присвоению званий.

8. Дисциплинарные взыскания (ст. 193 ТК РФ)

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ):

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

8.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения 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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со

дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

8.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.5. К работникам, имеющие взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.6. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующая вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.7. Педагогические работники МКДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не только по месту работы, другие нарушения норм морали, ясно не соответствующие социальному статусу педагога.

8.8. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с представительным органом.

Утверждаю:

Заведующая МКДОУ
Детский сад № 3 «Солнышко»
Снигирева И.В. _____
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«03» декабря 2021 г.

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко»
Баженова Е.С. _____
(подпись, Ф.И.О.)

«03» декабря 2021 г.

Положение об оплате труда работников МКДОУ Детский сад

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ Детский сад комбинированного вида № 3 «Солнышко» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации Постановления Администрации Катайского района № 407 от 06 сентября 2018 года « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Катайского района» с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников МКДОУ Детский сад комбинированного вида № 3 «Солнышко» (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.

2. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, рекомендуется устанавливать в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в учреждения, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Курганской области, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Катайского района от 06 сентября 2018 года № 407 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Катайского района, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

11. Заработная плата работника учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам,

окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных организаций к 2024 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в сфере общего образования Курганской области.

Повышение заработной платы работников образовательного учреждения производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет оптимизации неэффективных расходов.

12. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала учреждений

13. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №21 он «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

15. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального

образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в **приложении 1** к Положению. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность, так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

17. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

18. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели	Основание для установления	Повышающий
------------	----------------------------	------------

квалификации	повышающего коэффициента	коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю дошкольного образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю дошкольного образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.	0,1

19. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

– при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

– при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

20. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Наименование должностей	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	Учитель - логопед	0,15
	Воспитатель	0,15
	Инструктор по физической культуре (на 2 группы), музыкальный руководитель (на 1 группу)	0,15 - 0,25 0,15
	Руководители, имеющие две компенсирующие группы или логопункт и компенсирующая группа	0,15
	Младший воспитатель	0,10

21. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

22. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII Положения.

Раздел III. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта

23. Работникам учреждения, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

24. Положением об оплате труда работников учреждения для медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

25. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII Положения.

Раздел IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

26. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

27. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

28. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

29. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

30. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно **приложению 1** к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

31. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676
2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846

5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7248
8	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480

Раздел VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

32. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

33. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

34. Размер оклада (должного оклада) руководителя определяется трудовым договором.

35. Учредитель дошкольного образовательного учреждения разрабатывает и утверждает систему показателей отнесения учреждений по оплате труда руководителей и критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, исходя из особенностей их типов и видов, в пределах кратности от 1 до 8.

36. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретные размеры должностного оклада заместителя руководителя устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения, и указываются в трудовом договоре.

37. К базовым должностным окладам руководителя, его заместителей применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 7 Положения. Размер выплат по повышающему коэффициенту руководителю учреждения, его заместителям определяется путем умножения базового должностного оклада на повышающий коэффициент.

38. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Управлением образования Катайского района. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Критерии и целевые показатели оценки деятельности учреждений и работы их руководителей приведены в приложении 3 к Положению. Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

39. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением). Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VII Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

40. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII Положения.

Раздел VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

41. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты.

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

44. Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

45. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

46. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам оценки рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

47. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 % от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

48. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

51. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

52. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), рассчитываются от тарифных ставок, окладов (должностных окладов) без учета повышающих коэффициентов, также может быть определен конкретный размер компенсационной выплаты в денежном эквиваленте. **(Приложении 2)**

Раздел VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

53. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

54. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работ;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

55. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к ежемесячным должностным окладам работников или в абсолютных размерах. (**Приложении 3**)

56. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам ежемесячно, с периодичностью изменения 1 раз в квартал или разово, по факту.

57. Установление стимулирующих выплат конкретному работнику производится на основании приказа заведующего, в соответствии с решением заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Раздел IX. Порядок и условия уменьшения или отмены выплат стимулирующего характера

58. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или отменен полностью в течение срока, на который они были установлены в следующих случаях:

- при ухудшении качества работы;
- на период временного прекращения своих должностных обязанностей;
- за нарушение санитарно – эпидемиологического режима ДООУ;
- при поступлении обоснованных жалоб на действия работника;
- при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка и Устава МКДООУ;
- наличие нарушений по результатам проверок;
- при наличии действующих дисциплинарных взысканий.

59. Снижение размера стимулирующих выплат или полная отмена оформляется приказом заведующего ДООУ.

60. До издания приказа о снижении размера доплаты или надбавки проводится письменное уведомление работника о фактах, указанных выше и с работника берется письменное объяснение по данным фактам.

Раздел X. Другие вопросы оплаты труда

61. Всем работникам учреждения приказом руководителя могут быть установлены единовременные премиальные выплаты, исходя из экономии средств фонда оплаты труда.

62. Основания и размеры премиальных выплат указаны в таблице 4.

Таблица 4.

№	Основания для премиальных выплат	Размер	Категории работников
1	Юбилейные даты работников – 50 лет и каждые последующие 5 лет	50 % -о 100% от должностного оклада	Все категории работников
2	Получение грамот, наград вышестоящих организаций	300- 500 рублей	

63. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

64. Материальная помощь работникам выплачивается из экономии средств на соответствующий год фонда оплаты труда.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ
Детский сад комбинированного вида
№ 3 «Солнышко»

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад комбинированного вида № 3 «Солнышко» г. Катайск

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, базового должностного оклада	Для работников, имеющих среднее профессиональное образование	Для работников, имеющих высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Помощник воспитателя	6484	6644	7309
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень			
Младший воспитатель	6614	6777	7455

|

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников Муниципальных общеобразовательных организаций Курганской области

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников , имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников , имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявления требований к стажу работы	Квалификационная категория или соответствующая занимаемой должности	Квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	Квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	Квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1 квалификационный уровень									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду ,музыкальный руководитель, старший вожатый	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770
2 квалификационный уровень									
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования ,социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	7576	7954	8590	9091	10277	8712	9091	9849	10984
3 квалификационный уровень									
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог- психолог, старший инструктор-методист, старший педагог	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206
4 квалификационный уровень									
Педагог-библиотекарь,учитель,учитель-логопед,преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ
Детский сад комбинированного вида
№ 3 «Солнышко»

Компенсационные выплаты (за увеличение объема работ)

Основание компенсационной выплаты	Размер	Периодичность
Руководство районным методическим объединением, Членам РППКЦ	10%	ежемесячно
Работа с детьми из социально неблагополучных семей, работа по охране прав детей	10%	ежемесячно
Работа с ресурсами в Интернет - пространстве, ведение официального сайта ДОУ, подготовка документов для сайта.	900 руб.	ежемесячно
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Оригинальность подачи наглядной информации для родителей, эстетичность сменяемость. Нетрадиционная форма просветительской деятельности с родителями (Творческая организация собраний, консультаций, семинаров и т.д.). Активное вовлечение родителей в жизнь детского сада (проекты, конкурсы, досуги, мастер - классы, выставки с участием семей др.) Помощь родителей в создании предметно-развивающей среды	до 10%	ежемесячно

||

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ
Детский сад комбинированного вида
№ 3 «Солнышко»

Выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
КАЧЕСТВО				
Позитивные результаты воспитатель – образовательной деятельности	Качество планирование образовательной деятельности, Своевременность предоставления отчетности, мониторинга	Введение документации	ежемесячно	до 500
	При выполнении показателя (план работы, фотоотчеты, выходы и участие вне д/с, документация)	Руководство работой клубов (родители, педагоги, персонал ДОУ)	ежемесячно	1000
	При выполнении показателя	Эффективность организации РППС	ежемесячно	до 2000
	При выполнении показателя (протоколы заседаний, документация)	Руководство ПМП консилиумом в ДОУ, творческой группой.	ежемесячно	до 1000
		Руководство консультационным центром в ДОУ	ежемесячно	До 1500
	При выполнении показателя (клубная, секционная работа, выставки, открытые занятия)	Организация дополнительного образования с превышением требований стандарта	ежемесячно	1000
	Систематическая работа (тетрадь совместной работы)	Работа с детьми с ОВЗ и детьми – инвалидами по рекомендациям специалистов (логопед, психолог) (кроме воспитателей групп компенсирующей направленности)	ежемесячно	800

	При выполнении показателя	Работа с детьми младшего дошкольного возраста	ежемесячно	1000
Эффективная организация жизни и здоровья воспитанников	При выполнении показателя (по результатам предыдущего квартала) (воспитатели)	Положительная динамика посещаемости детей	ежемесячно	до 2 000
				<ul style="list-style-type: none"> • более 70% - до 2000 • от 60% до 70% – 1000
	При выполнении показателя (по результатам предыдущего квартала) (воспитатели, инструктор ФИЗО)	Снижение или низкий уровень заболеваемости воспитанников.	По факту	до 500
				Снижение уровня заболеваемости – 500 Стабильность результата (по отношению к предыдущему периоду) –300 Повышение уровня заболеваемости – 0
ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ				
Деятельность по повышению имиджа ДОУ	При выполнении показателя	Награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	ежемесячно	500
	При выполнении показателя	Инновационная деятельность	ежемесячно	до 1000

Порядок определения выплат стимулирующего характера

1. Выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении

1.1. При определении педагогического стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время работы в конкретном образовательном учреждении, имеющем государственную аккредитацию, по педагогическим должностям на условиях полного и неполного рабочего времени, в том числе при работе по совместительству.

1.2. Продолжительность стажа педагогической деятельности устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

1.3. Вопросы исчисления стажа педагогической деятельности рассматривается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представителями работников).

1.4. В стаж педагогической деятельности засчитывается:

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

1.5. Доплата за стаж производится в соответствии с занимаемой должности и в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении:

- при выслуге лет от 1 года до 10 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 10 до 20 - 0,15;
- при выслуге лет 20 и более - 0,20

2. Стимулирующая выплата молодым специалистам

Выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

2.1. Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий впервые в трудовые отношения по педагогической специальности и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

2.2. Надбавки молодым специалистам, окончившим педагогические учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, устанавливаются в размере 15 процентов от оклада в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

2.3. Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3. Выплаты разового характера

3.1. Единовременные разовые выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности и за выполнение особо важных и ответственных работ по следующим основным показателям, и оцениваются по бальной

системе, либо в конкретной сумме по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям(по результатам работы за год);

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (по факту) **от 1 до 5 баллов;**

- качественная подготовка объектов к учебному году (в начале учебного года);

- систематическое и качественное применение здоровьесберегающих технологий в работе с детьми (ежемесячно по факту)) **от 1 до 3 баллов**

-подготовка и проведение международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов, открытых НОД, конференциях (для воспитателей ДООУ и района), участие в общественной жизни города, района, области в нерабочее время, выпуск газеты ДООУ (разово по факту).**От 0,5 до 5 баллов**

- участие в муниципальных и региональных профессиональных конкурсах, конкурсах с родителями, как педагогами, так и их воспитанниками(по факту); **от 0,5 до 2 баллов**

- за реализацию проектов в группе, ДООУ(по факту); 1 балл

- выпуск газеты ДООУ (по факту) **1 балл**

- наличие публикации в периодических изданиях и на сайте ДООУ, сборниках по распространению педагогического опыта, газеты ДООУ(по факту); **от 0,5 до 1 балла**

- награждение Почетной грамотой:

- Министерства образования и науки РФ, Губернатора Курганской области – 5000 рублей;
- Департамента образования и науки Курганской области и Курганской областной Думы – 2000 рублей;
- Главы Катайского района – 1000 рублей.

-юбилейные даты (50 лет – мужчины и женщины; 55 лет – женщины; 60 лет – мужчины и далее через каждые 10 лет);

3.2. Разовые выплаты стимулирующего характера работников дошкольного образовательного учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты

3.3 До 25 числа каждого месяца каждый педагогический работник подает в комиссию по распределению фонда оплаты труда таблицу с результатами работы за месяц. Комиссия распределяет баллы по каждому критерию, исходя из степени интенсивности и результата работы.

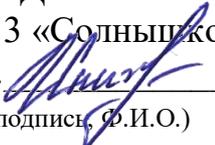
Баллы суммируются , исходя из средств стимулирующего фонда устанавливается стоимость 1 балла, путем деления оставшегося фонда на количество баллов.



3.4. Разовые выплаты за интенсивность и результаты работы работников дошкольного образовательного учреждения осуществляются на основании приказа руководителя, в соответствии с решением заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
Приказ № 8 от 15.01. 2021 г.

Утверждаю:

Заведующая МКДОУ
Детский сад № 3 «Солнышко»
Снигирева И.В. 
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«03» декабря 2021 г.

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко»
Баженова Е.С. 
(подпись, Ф.И.О.)

«03» декабря 2021 г.

Комиссия урегулирования трудовых споров

В целях урегулирования разногласий, трудовых споров между работниками образовательного учреждения, разрешения конфликтной ситуации создать комиссию в следующем составе:

Председатель комиссии: Баженова Е.С. – ст. воспитатель, председатель первичной профсоюзной организации.

Члены комиссии:

воспитатель - Мартюшева Наталья Александровна

повар – Игошина Светлана Александровна,

младший воспитатель – Сажаева Людмила Анатольевна.

Утверждаю:

Заведующая МКДОУ
Детский сад № 3 «Солнышко»
Смирнова И.В.



(подпись, Ф.И.О.)

«03» декабря 2021 г.

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко»
Баженова Е.С.



(подпись, Ф.И.О.)

«03» декабря 2021 г.

Соглашение по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Стоимость работ, руб.	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
1	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации (ремонт)	1 раз в год	Завхоз, рабочий по обслуживанию здания	15000,00	28
2	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, пожарной безопасности на рабочем месте	Постоянно	заведующий завхоз	-	28
3	Организация и проведение медицинских осмотров работников	по графику	Медицинская сестра	98000	28
5	Обеспечение работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты	раз в месяц, по истечению сроков	Завхоз	15000,00	28
6	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры	Постоянно	Рабочий по обслуживанию здания	5000,00	28
7	Обновление и пополнение аптечек первой медицинской помощи	Постоянно	Завхоз, медицинская сестра	5000,00	28
8	Контроль за состоянием системы теплоснабжения, своевременное устранение неисправностей.	Постоянно	завхоз, рабочий по обслуживанию здания	20000,00	28
9	Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников.	май-август	Завхоз, председатель профкома	3000	28

Утверждаю:

Заведующая МКДОУ

Детский сад № 3 «Солнышко»

Сидирева И.В.

(подпись, Ф.И.О.)

«03» декабря 2021 г.

Согласовано:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко»

Баженова Е.С.

(подпись, Ф.И.О.)

«03» декабря 2021 г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды:

№	Профессия, вид работы, должность	Наименование спецодежды	Норма выдачи на 1 год
1.	Завхоз	Халат, косынка	2
2.	Мл.воспитатель	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования Перчатки резиновые Колпак или косынка	1 на год 6 пар 2 пары на год
3.	машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 2 6 пар дежурные

4.	Повар	Колпак или косынка Куртка хлопчатобумажная Нарукавники Брюки или юбка хлопчатобумажные Фартук из полимерных материалов Полотенце для рук Полотенце для лица	2 2 До износа 2 2 1 2
5.	Подсобный рабочий кухни	Халат х/б Колпак или косынка х/б Фартук с нагрудником из плотной ткани Нарукавники Перчатки резиновые или из полимерных материалов	3 на 2 года 3 на 2 года 2 До износа 6 пар
6.	Воспитатели, средний и младший медперсонал, кастелянша	Халат х/б Колпак или косынка х/б Полотенце Щетка для мытья рук	2 2 2 дежурная
7.	Заведующий	Халат, косынка	1
8.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Респиратор Очки защитные <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные	1 1 пара 4– 6 пар до износа до износа 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2года 1 пара на 2года
9.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук с нагрудником из полимерных материалов Рукавицы комбинированные или	1 1 6 пар

		Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке Валенки или	1 на 3 года 1 на 2 года 1 пара на 2года
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 2года
		Галоши на валенки	1 пара на 2года

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

приказ № 90 от 20.08.2021 г.

Утверждаю:

Заведующая МКДОУ
Детский сад № 3 «Солнышко»
Сидирева И.В. _____
(подпись, Ф.И.О.)

Детский сад
комбинированного
вида № 3
"Солнышко"
«03» декабря 2021 г.

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко»
Баженова Е.С. _____
(подпись, Ф.И.О.)

«03» декабря 2021 г.

Комиссия по охране труда

В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197 – ФЗ (ред. от 31.12.2017 года), для эффективной организации деятельности по охране труда.

1. Создать комиссию по охране труда учреждения, состоящей из следующих лиц:

1. Мартюшева Н.Л.. - завхоз МКДОУ;
2. Баженова Е.С. - ст. воспитатель МКДОУ; председатель профкома
3. Неустроева Н.В.. - учитель-логопед,;
4. Сажаева Л.А. – младший воспитатель.

2. Комиссии по охране труда организовать свою работу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 24.06.2014. №412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

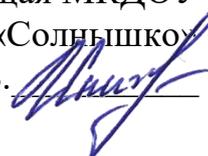
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МКДОУ
Детский сад №3 «Солнышко»
Снигирева И.В. 

Продолжительность ежегодных отпусков

№ п/п	Должность	Количество календарных дней
1	Старший воспитатель	42
2	Воспитатель	42
3	Воспитатель (группа компенсирующей направленности)	56
4	Музыкальный руководитель	42
5	Музыкальный руководитель (группа компенсирующей направленности)	56
6	Учитель-логопед (логопункт)	42
	Учитель-логопед(группа компенсирующей направленности)	56
7	Педагог-психолог	42
8	Педагог-психолог (группа компенсирующей направленности)	56
9	Инструктор по физической культуре	42
10	Инструктор по физической культуре (группа компенсирующей направленности)	56
11	Остальные должности	28

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МКДОУ
Детский сад №3 «Солнышко»
Снигирева И.В. 

Дополнительный отпуск и надбавки работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

№	Наименование должности	Надбавка	Основание	Дополнительный отпуск
1	Старшая медицинская сестра диетическая	12 % ставки	Раздел 4 глава 21, статья 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда: наличие биологического фактора на рабочей зоне: патогенные микроорганизмы 4 группы – условные патогенные микроорганизмы (возбудители оппортунистических инфекций); фактический уровень вредного фактора не соответствует гигиеническим нормативам; класс (подкласс) условий труда – 3.1.	нет
2	Повар	12 % ставки	По результатам специальной оценки условий труда, итоговый класс 3.1. Микроклимат	нет

Приказ № 102 от 31.08.2021 г.

Утверждаю:

Заведующая МКДОУ

Детский сад № 3 «Солнышко»

Снигирева И.В. _____

(подпись, Ф.И.О.)



Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ Детский сад № 3 «Солнышко»
Баженова Е.С. _____

(подпись, Ф.И.О.)

« 03 » декабря 2021 г.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

Для распределения выплат стимулирующего характера, премий в пределах выделенных бюджетных средств, утвердить состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в следующем составе:

Председатель: Снигирева И.В. – заведующий

Секретарь комиссии: Баженова Е.С.- ст. воспитатель, председатель первичной профсоюзной организации .

Члены комиссии: Эшалова А.Р.- воспитатель, Качалкова С.В. – учитель - логопед

Выписка из протокола №1
собрания трудового коллектива работников
МКДОУ Детский сад комбинированного вида № 3 «Солнышко»
(наименование организации)

от 03 декабря 2021 г.

Всего работников организации – 30
Присутствует на собрании – 26
Всего членов профсоюза - 16

Заслушав заведующую Снигиреву И.В., председателя профсоюзного комитета Баженову Е.С. о выполнении обязательств коллективного договора, акт проверки коллективного договора за 2020 год и, рассмотрев предлагаемый проект коллективного договора на 2021 - 2024 годы, собрание

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию руководителя, председателя профсоюзного комитета о выполнении коллективного договора за 2018 - 2021 годы принять к сведению.
2. Акт комиссии по проверке выполнения коллективного договора за 2020 год утвердить.
3. Коллективный договор на 2021 - 2024 годы - утвердить.
5. Уполномочить председателя профсоюзного комитета Баженову Елену Сергеевну подписать коллективный договор от имени работников организации.

Председатель собрания Баженова Е.С.



Секретарь собрания Сажаева Л.А.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022351

Владелец Снигирева Ирина Васильевна

Действителен с 20.04.2023 по 19.04.2024