


От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»

 Л.Н. Пожарских

«02» августа 2024 г.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»


Т.Ю. Сорокина

«02» августа 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2027 г.г.

**Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 24 «Светлячок» компенсирующего вида»**

Утвержден на собрании трудового коллектива работников,
протокол № 5 от «02» августа 2024г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
"Лесной центр занятости"

«19» августа 2024 г.

Запись за № 12-К

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок» и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация (далее ППО) в лице председателя ППО МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок».

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 30 часть 1 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 02.08.2024г. и действует по 01.08.2027г. Стороны имеют право один раз продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 июля 2027 г.

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке предусмотренном ст.372 ТК РФ.

1.11. Работодатель обязуется:

1.11.1 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок» в лице ее выбранного профсоюзного органа единственным полномочным представителем работников дошкольного учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ. Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, а также Соглашением между Администрацией ГО «Город Лесной», Территориальной организацией профсоюза РПРАЭП г. Лесной и Территориальным объединением работодателей города Лесного.

1.11.2. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.11.3. Ознакомить под роспись с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ними всех вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.

1.11.4. Обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. ППО обязуется:

1.12.1. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения.

1.12.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам образовательного учреждения, являющимися членам профсоюза.

1.12.3. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12.4. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, действующих в учреждении.

1.12.5. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

1.13. Работники обязуются:

В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Устанавливать нагрузку работникам не ниже ставки заработной платы; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.1.4. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и другими средствами.

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

2.1.5. Сотрудничать с ППО в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.1.6. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДОУ в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.1.7. Предоставлять информацию по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам (в том числе реорганизации и ликвидации, профессиональной подготовке, переподготовке по повышению квалификации работников).

Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзной организации и давать мотивированные ответы.

2.1.8. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами.

2.1.9. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (Приложение №1).

2.2. ППО обязуется:

2.2.1. Контролировать соблюдение работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере образования.

2.2.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.3. Выражать мотивированное мнение (либо согласование) профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.2.4. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам (в том числе реорганизации и ликвидации, профессиональной подготовке, переподготовке по повышению квалификации работников).

2.2.5. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.2.6. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК)

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.3.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.4. Беречь имущество работодателя; содержать свое рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте, исправном состоянии; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.5. Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

3.1 Стороны договорились:

3.1.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.1.2. Создавать необходимые условия для профессионального роста работника.

3.1.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.1.4. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.1.5. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.1.6. Ежегодно предусматривать выделение средств в плане ФХД образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

3.1.7. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам,

список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.2.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.2.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.2.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, по его заявлению времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы.

3.2.6. Не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК), а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК);

б) лиц, моложе 18 лет (ст.269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК);

г) одиноких родителей, имеющих детей до 16 лет;

д) работников при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

е) проработавших в учреждении свыше 10 лет;

ж) пенсионеров, имеющих членов семьи, находящихся на полном содержании работника;

з) руководителя выборного органа профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, а также руководителя выборного органа профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

и) лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим по полученной специальности в течение трех лет со дня получения образования;

к) беременных женщин;

л) одиноких матерей (иным законным представителем ребенка, являющимся единственным кормильцем);

м) родителей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

3.2.7. Сохранить за работником, уволенным по сокращению штатов или численности, на период трудоустройства (не более чем шесть месяцев) среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия (ст. 7 Закона «О закрытом административно-территориальном образовании»).

3.2.8. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.2.9. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года в соответствии с Планом повышения квалификации работников, согласованным с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2.10. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.2.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

3.2.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны договорились:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий (годовым календарным учебным графиком), графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборными органами первичной профсоюзной организации.

4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы: для педагогических работников групп для слабовидящих детей, детей с амблиопией и косоглазием – 25 часов в неделю за ставку; для педагогических работников групп для детей с туберкулезной интоксикацией – 30 часов в неделю за ставку.

4.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. По желанию работник может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству за пределами МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок». Для внутреннего совместительства работник пишет заявление.

4.5. Работникам МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ), за работу во вредных условиях труда (ст. 117 ТК РФ) (Приложение 4).

Педагогическим работникам, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, установлен отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.6. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков в удобное для них время, а также предоставить право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщинам перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него и после окончания отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса РФ);
- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- лицам получившим (перенесшие) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с воздействием радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий, ставшие инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, перечисленные в п. 2 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1, рабочим и служащим, военнослужащим, лицам начальствующего и рядового состава ОВД и Государственной противопожарной службы, которые получили профессиональные заболевания, связанные с лучевым воздействием на работах в зоне отчуждения, в том числе инвалиды из числа указанных лиц; лицам, участвовавшим в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, перечисленные в п. п. 3, 4 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1, лицам, эвакуированным из зоны отчуждения или переселенные из зоны отселения либо выехавшие в добровольном порядке из указанных зон, включая детей, в том числе детей, которые в момент эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития (ст.ст. 14, 15, 17 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- детям первого и второго поколений граждан, принимавших в 1957 и 1958 гг. непосредственное участие в работах по ликвидации последствий аварии на производственном объединении «Маяк», страдающие заболеваниями вследствие воздействия радиации на их родителей (ст. 12 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»);
- ветеранам боевых действий (пп. 11 п. 1 ст. 16, пп. 4 п. 2 ст. 16, пп. 3 п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

При составлении графика отпусков на очередной год учитывать пожелание родителей, дети которых идут в первый класс школы, о предоставлении очередного отпуска в сентябре.

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

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

4.10. Работа в выходные и праздничные запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

4.11. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

4.12. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск работнику без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных в ст. 128 ТК РФ и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.13. Предоставлять возможность сотрудникам образовательного учреждения для участия в спартакиадах, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

4.14. ППО обязуется:

Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК).

При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета, в первую очередь, производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда компенсационной и стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

5.1.2. Устанавливать минимальные должностные оклады (тарифные ставки) работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Формирование конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не

допускает установления различных окладов, ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения к ним диапазонов размера окладов.

5.1.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности. (Приложение 5,3).

5.1.4. Регулярность выплат стимулирующего характера может осуществляться как ежемесячно, так и ежеквартально, ежегодно, разово (по факту) и оговариваются критериями оценки эффективности труда сотрудников МБДОУ.

5.1.5. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

5.1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ, ст. 133 ТК).

5.1.7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

5.1.8. Изменение оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссии), при присвоении почетного звания (со дня присвоения, при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

Ответственность за правильность и своевременность определения размеров заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок».

5.1.9. При осуществлении деятельности приносящей доход МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок», решение о распределении дохода принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.1.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы

за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

5.1.11. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.1.12. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей (Приложение № 2), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.1.13. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно (Приложению № 2).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей (Приложению № 2).

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

5.1.15. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда

(далее СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

5.1.17. Премирование работников, отличившихся в трудовой и общественной деятельности и награжденных Правительственными наградами РФ или Свердловской области, Главы городского округа, ЦК РПРАЭП, Федерации профсоюзов Свердловской области осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда. (Приложению № 3).

5.1.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях по заявлению работника, в соответствии с Положением об оплате труда (Приложению № 3).

5.1.19. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

5.1.20. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас;
- если педагогический работник, которому было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск);

- если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.1.21. Администрация вправе налагать на работника дисциплинарные взыскания в соответствии с ТК РФ. При наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) меры поощрительного характера к нему не применяются в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения срока может снять взыскание по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству профсоюзной организации.

5.1.22. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).

5.2.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежных компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований производственных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

5.2.3. Производить доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работу с вредными условиями труда.

5.2.4. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

- заработная плата за 1-ю половину месяца - 25 числа каждого месяца;
- заработная плата за 2-ю половину месяца - 10 числа следующего месяца.

Заработная плата работника перечисляется на указанный им лицевой счет пластиковой карты в банке.

5.2.5. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующем за отчетным.

5.2.6. Работодатель и его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом.

5.2.7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый день просрочки в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

5.2.8. Считать важным систему наставничества в МБДОУ. При оказании консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) производится компенсационная выплата в соответствии с Положением об оплате труда (Приложению № 3).

5.2.9. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.2.10. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.2.11. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- а) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 1,25;
- б) работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,2;
- в) работникам, аттестованным на соответствие занимаемой должности - 0,1.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливать на срок действия квалификационной категории.

5.3. ППО обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.3.2. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда

5.3.3. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда, которое является приложением к коллективному договору (Приложение №6).

6.1.2. 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.

Не менее 1 раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в организации.

6.1.3. Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда и техники безопасности.

6.1.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ). Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год,

6.1.6. Проводить специальную оценку условий труда (далее СОУТ) в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"). В состав комиссии по СОУТ, в обязательном порядке, включать председателя профкома.

По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

6.1.7. Компенсационные выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливать работникам по итогам проведенной специальной оценки условий труда, начиная с класса 3.1. Минимальный размер повышения оплаты труда не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливать с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда устанавливать по итогам специальной оценки условий труда, начиная с класса вредности 3.2. Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

№ п/п	Класс вредности	Гарантии и компенсации	Основание
1.	3.1, 3.2, 3.3, 3.4	Минимальный размер повышенной оплаты труда 4%оклада	ст. 147 ТК РФ
2.	3.2, 3.3, 3.4	Минимальная продолжительность дополнительногоотпуска 7 календарных дней	ст.117 ТК РФ
3.	3.3, 3.4	Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю	ст. 92 ТҚ РФ

Определить списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи.

Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами в дошкольных образовательных организациях, в (Приложении № 7).

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств приведены в (Приложении № 8).

6.1.8. Расследование и учет несчастных случаев регламентируется статьями 227 – 231 Трудового Кодекса (ФЗ от 30.12.01 г № 197-ФЗ) и «Положением об особенностях

расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (утв. Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. N 73).

Принимать меры материального стимулирования уполномоченного по охране труда профкома за проведение работы в образовательном учреждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда.

6.1.9. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контролем за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника

6.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка

6.1.11. Учитывать режим охраны труда педагогов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил (ст.100-105,108-113 ТК РФ).

6.1.12 В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, COVID-19 среди работников организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает: распространение и включение информации в инструктажи по охране труда, консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.2.2. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации

6.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупреждение меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. №580н.

6.2.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников МБДОУ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда

6.2.4. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.2.5. Расходы по прохождению лицами, поступающими на работу, обязательных предварительных медицинских осмотров, проведению обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров работников организаций производить за счет средств работодателя.

При прохождении обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров за работниками организаций сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

6.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.2.7. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда на производстве. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. ППО обязуется:

6.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда, а также законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.3.2. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости

6.3.3. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

6.3.4. Повышать заинтересованность уполномоченного (доверенных) лица по охране труда профсоюзного комитета. Организовывать его участие в общероссийских смотрах – конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»

6.3.5. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.4.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.4.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.6. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

7.1 Стороны договорились:

7.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении и расторжении трудового договора (гл.10,11,13 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работ 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);
- и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.1.2 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.1.3 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд РФ (ПФР и ФСС), Фонд медицинского страхования РФ.

7.1.4 Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения мест в детских дошкольных учреждениях.

7.1.5 По согласованию с работодателем предоставлять работнику по его заявлению «отпуск без сохранения заработной платы» в случаях:

- свадьбы близких родственников до 5 дней;
- родителям первоклассника 1 сентября (другое число начала учебного года);
- родителям выпускника школы (11 класс) в день проведения последнего звонка;

- при переезде на новое место жительства – до 5 дней;
- юбиляру – до 2 дней;
- для проводов сына, мужа на срочную службу в ряды вооруженных сил РФ – до 2 дней;
- работнику, работающему без больничных листов – до 3 дней.
- обследования в профильных медицинских центрах (при предоставлении подтверждающих документов)– до 12 дней.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ)

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

7.1.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению (ст.262 ТК).

По согласованию с работодателем, однократно в календарном году один из родителей для ухода за ребенком-инвалидом может взять до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд (вступил в силу с 1 сентября 2023 года).

7.1.7 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работники, получающие пенсию по старости или за выслугу лет и работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсии)— два рабочих дня один раз в год;
- работники, достигшие возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста — один рабочий день один раз в год;
- остальным работникам — один рабочий день один раз в три года.

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

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.1.8. Работникам образовательной организации предоставляется возможность для участия в спартакиадах, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

7.1.9. Члены коллектива освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований на время, необходимое для лечения или обследования, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время, по соглашению с работодателем и с предоставлением подтверждающих документов, по требованию работодателя.

7.2. ППО обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.2. Содействовать реализации отраслевого, областного, городского трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

7.2.3. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

7.2.4. Содействовать реализации отраслевого, областного, городского трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

7.2.5. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

7.2.6. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников по коллективным вопросам.

7.2.7. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательной организации; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

7.2.8. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками образовательной организации и членами их семей.

7.2.9. Информировать работников о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации. Льготы и гарантии членам профсоюза.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

Работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.1.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1% заработной платы на счёт территориальной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого Профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.1.3. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Территориальной профсоюзной организации в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Задержка перечисления средств не допускается.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа в порядке, установленном ст.372, 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.1.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию трудовых споров;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы этики работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

8.1.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по следующим основаниям (ст.81,82,373 ТК РФ):

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

8.1.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работника, являющегося членом выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст.72.2 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст.405 ТК РФ).

8.1.9. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

8.1.10. Члены профкома включаются в состав всех комиссий, созданных в ДООУ.

8.1.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.1.12. Члены выборного органа профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа 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 (ч.3 ст.39 ТК РФ).

8.1.13. По согласованию с работодателем предоставлять дополнительный неоплачиваемый отпуск за общественную работу не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации до 5 календарных дней и членам профкома – до 3 дней.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК).

8.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

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 или профсоюзной деятельностью.

8.2.3. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.2.4. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.5. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а

также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний и т.д. созываемых Профсоюзом.

8.2.6. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.2.7. Работникам – членам профсоюза, при выделении путевки в санатории-профилактории «Юбилейный», профилакторий комбината ЭХП работодателем предоставляются дни (время) для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

8.2.8. Совместно с профсоюзом принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия.

Вносить сведения в раздел поощрения трудовой книжки работника, награжденного грамотами и наградами профсоюза

8.3. ППО обязуется:

8.3.1. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.3.2. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.3.3. Содействовать в предоставлении работникам – членам профсоюза образовательной организации и их детям путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях на льготных условиях.

8.3.4. Членам профсоюза оказывать бесплатные юридические консультации специалистами вышестоящих профсоюзных органов.

8.3.5. Оказывать материальную помощь, премировать членов профсоюза из средств профсоюзной организации, в соответствии с действующем Положением

8.3.6. Ходатайствовать о представлении работников, членов Профсоюза, к отраслевым наградам и наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях (конференциях) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешается путем принятия компромиссного решения.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК)

10.5. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ)

10.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ)

10.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.8. По истечению срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Приложения:

1. Порядок учета мотивированного мнения (согласования) профсоюза при принятии локально нормативных актов, затрагивающих права работников
2. Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию
3. Положение о выплатах стимулирующего характера
4. Список должностей, которым установлен дополнительный отпуск за особый характер работы
МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»
5. Список должностей, которым установлена доплата к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню должностей МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»
6. Соглашение по охране труда
7. Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами (Дошкольные образовательные организации)
8. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

**Порядок учета
мотивированного мнения (согласования) профсоюза
при принятии локально нормативных актов, затрагивающих права
работников**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными локальными нормативными актами, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локально нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган)

2. Выборный орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локально нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае, если выборный орган отказал в согласовании локально нормативного акта, либо подготовил предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с решением выборного органа, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего локально нормативный акт принимается на тех условиях, которые были согласованы, либо работодатель продолжает консультации.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей, по которым совпадают должностные обязанности,
учебные программы, профили работы и устанавливаются
повышение окладов, ставок заработной платы за
квалификационную категорию**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4, пунктом 3.5.5 настоящего Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

искусств)	
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Положение о выплатах стимулирующего характера

Глава 1. Общие положения

- 1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «№ 24 «Светлячок» компенсирующего вида» (далее – ДОУ), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Закон Свердловской области от 20.07.2015 № 94-ОЗ, Постановлениями администрации городского округа «Город Лесной» от 19.06.2017г. № 772 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа «Город Лесной» и от 23.10.2017г. № 1313 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Город Лесной» от 19.06.2017г. № 772 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа «Город Лесной» и применяется при исчислении заработной платы работников.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях: совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда, усиления социально-экономической и правовой защиты, стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества образовательного процесса, развития инициативы и творчества, закрепления квалифицированных кадров, повышения исполнительской дисциплины, добросовестного исполнения профессиональных и должностных обязанностей работниками и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.
- 1.3. Средства на стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.
- 1.5. Положение определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат.
- 1.6. Положение согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом заведующего Учреждения.
- 1.7. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения создается рабочая комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия).

- 1.8. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
- 1.9. ДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить непредусмотренные системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам, по решению избранной комиссии.
- 1.10. Размер стимулирующей выплаты для каждого работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных данным работником с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
- 1.11. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда средства направляются на выплаты стимулирующего характера.
- 1.12. Положение распространяется на все категории работников ДОУ.

Глава 2. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - по итогам работы в виде премиальных выплат.
- 2.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
 - успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
- 2.3. Система выплат стимулирующего характера по результатам труда работникам включает поощрительные выплаты:
 - ежемесячные;
 - единовременные.
- 2.4. К *ежемесячным стимулирующим выплатам* относятся:
 - выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - выплата за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ, за реализацию мероприятий по инновационным направлениям развития ДОУ.
- 2.5. Порядок установления *ежемесячных* стимулирующих выплат.
 - 2.5.1. К *выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет* относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

Работникам учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, по решению руководителя ДОУ устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет): для педагогических работников – педагогический стаж; для заместителей заведующего и прочего персонала – стаж работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:

 - от 1 года до 4 лет – 5 процентов;
 - от 4 до 10 лет – 10 процентов;
 - от 10 до 15 лет – 15 процентов;
 - свыше 15 лет – 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам учреждения установлен в приложении № 6 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок».

2.5.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся

выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию эффективных образовательных технологий, разработку и реализацию инновационных проектов в сфере образования;

- выполнение особо важных, срочных и других работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств значимых для муниципального учреждения.

- Выплата за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ, значимых для ДОУ, устанавливаются работникам на весь календарный год или определенный период приказом заведующего в процентах и выплачиваются пропорционально отработанному времени:

- за выполнение обязанностей общественного инспектора по защите прав детей в ДОУ – 10 процентов;

- за выполнение обязанностей председателя ПМПК ДОУ – 10 процентов;

- за выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда ДОУ – 10 процентов;

- за выполнение обязанностей ответственного за теплоустановки- 10 процентов

- за выполнение обязанностей руководителя ГМО – 10 процентов;

- за выполнение обязанностей председателя ППО ДОУ – 10 процентов;

- за обновление содержания и регулярное ведение официального сайта учреждения – 10 процентов (приказ от 04.08.2023 года №1493)

- за выполнение бухгалтерского учёта и своевременное предоставление сводных реестров, справок в МКУ «ФХУ» по дополнительным образовательным услугам – 10 процентов

- за выполнение обязанностей членов комиссии по оценке эффективности труда работников ДОУ и распределению стимулирующих выплат-10 процентов;

- за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки. (4.1.8)

- педагогическим работникам, за период подготовки конкурсных материалов и участия в муниципальном, региональном, федеральном

этапах профессиональных конкурсов устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность работы - 10 процентов (3.5.20)

- за выполнение обязанностей членов комиссии по осуществлению производственного контроля - 5 процентов;

- за выполнение обязанностей администратора в социальных пабликах ДОУ – 5 процентов;

- за выполнение обязанностей ответственного за взаимодействие с МБУ “ЦГДБ им. А. П. Гайдара” – 5 процентов;

2.5.3. *К выплатам за качество выполняемых работ* относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

- Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 15 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 40 процентов.

- Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

2.5.4. Для установления размера ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ к данному Положению разработаны и прилагаются показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ДОУ (Приложение к Положению).

2.5.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

2.5.6. Ежемесячно до 23 числа каждый работник представляет в комиссию лист самооценки с краткой аналитической информацией о показателях своей деятельности за текущий месяц.

2.5.7. Заседание комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам ДОУ проводится до 25 числа текущего месяца. Решение заседания комиссии оформляется протоколом.

2.5.8. С учетом протокола заведующий ДОУ в срок до конца текущего месяца издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

2.5.9. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ производится корректировка размера стимулирующих выплат по каждому критерию и показателю.

2.6. *К единовременным стимулирующим выплатам* относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;

- единовременное премирование работников ДОУ;

- материальная помощь.

2.7. Порядок установления *единовременных* стимулирующих выплат.

2.7.1. *К премиальным выплатам по итогам работы* относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности ДОУ:

- за качественную подготовку к новому учебному году;
- по итогам учебного года: при условии позитивной динамики образовательных достижений воспитанников по сравнению с прошлым годом; за высокие показатели сохранения и укрепления здоровья детей ДОУ;
- по итогам календарного года.

2.7.2. В целях социальной защищенности работников ДОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по приказу руководителя ДОУ применяется *единовременное премирование работников ДОУ*:

- при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 1500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградам Свердловской области – 5000 рублей;
- в связи с празднованием Дня учителя (Дня дошкольного работника) – 500 рублей;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 2000 рублей;
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 2000 рублей;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5000 рублей;
- при награждении Почетными грамотами Главы Северного управленческого округа, Главы городского округа «Город Лесной» – 1000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой начальника МКУ «Управление образования» – 500 рублей;
- при награждении Почетными грамотами, Дипломами за *очное участие* в конкурсах, фестивалях различного уровня:
 - на уровне Российской Федерации: за участие – 3000 рублей, за призовое место – 6000 рублей;
 - на уровне Свердловской области: за участие – 2000 рублей, за призовое место – 4000 рублей;
 - на уровне городского округа: за участие – 1000 рублей, за призовое место – 3000 рублей;
- при награждении Почетными грамотами, Дипломами за *заочное участие* в конкурсах, фестивалях различного уровня педагогам:
 - на уровне Российской Федерации: за участие – 1500 рублей, за призовое место – 3000 рублей;
 - на уровне Свердловской области: за участие – 1000 рублей, за призовое место – 2000 рублей;
 - на уровне городского округа: за участие – 500 рублей, за призовое место – 1500 рублей.
- при награждении Почетными грамотами, Дипломами за *очное участие воспитанников* в конкурсах, фестивалях различного уровня:
 - на уровне Российской Федерации: за участие – 2000 рублей, за призовое место – 4000 рублей;

- на уровне Свердловской области: за участие – 1500 рублей; за призовое место – 3000 рублей;
- на уровне городского округа: за участие – 1000 рублей, за призовое место – 2000 рублей;
- при награждении Почетными грамотами, Дипломами за *заочное участие воспитанников* в конкурсах, фестивалях различного уровня педагогам:
 - на уровне Российской Федерации: за участие – 1500 рублей, за призовое место – 3000 рублей;
 - на уровне Свердловской области: за участие – 1000 рублей, за призовое место – 2000 рублей;
 - на уровне городского округа: за участие – 500 рублей, за призовое место – 1000 рублей.

2.7.3. В целях материального стимулирования инициативы и творчества работников ДООУ в пределах * финансовых средств на оплату труда применяется *единовременное премирование работников за выполнение разовых работ*, к которым относятся:

- устранение последствий аварий;
- ремонтные работы помещений и имущества учреждения;
- изготовление и пошив изделий повышенной сложности (детские праздничные костюмы, шторы и т.д.);
- организация работ по созданию ландшафта на территории ДООУ;
- участие педагога в разработке, коррекции основной образовательной программы, адаптированной образовательной программы и составления индивидуальных образовательных маршрутов детей дошкольного возраста.
- оформление документов на ПМПК;
- разработка и реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.);
- активное участие в методических мероприятиях (стажировочных площадках, семинарах, конференциях, презентациях, педагогических чтениях, форумах, курсах повышения квалификации и т.д.);
- демонстрация опыта работы и достижений через проведение открытых мероприятий, через средства массовой информации (профессиональные журналы, газеты, интернет-сайты, телевидение и т.д.);
- участие в профессиональных смотрах-конкурсах педагогического мастерства;
- организация активных, инновационных форм взаимодействия с семьей, обеспечивающих взаимодействие родителей и воспитанников;
- наличие воспитанников, принявших участие в различных конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях, акциях и т.д.;
- напряженность трудового процесса в период отсутствия второго сотрудника;
- за организацию и проведение коллективных, профсоюзных мероприятий, активное участие в них.

2.7.4. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам *материальную помощь*. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 2000 рублей;
- в связи с длительной болезнью (на приобретение медикаментов) – 2000 рублей;
- на рождение ребенка – 2000 рублей.

Глава 3. Регламент участия органа государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

- 3.1. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности работников ДОУ осуществляется 1 раз в месяц рабочей комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.
- 3.2. Председателем комиссии является заведующий МБДОУ «Детский сад №24 «Светлячок».
- 3.3. В состав комиссии входят представители ДОУ, выбранные Общим собранием трудового коллектива, с обязательным участием представителей первичной профсоюзной организации учреждения.
- 3.4. Состав комиссии утверждается приказом заведующего ДОУ.
- 3.5. Комиссия принимает решение о выплате стимулирующего характера по результатам труда и ее размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.
- 3.6. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается членами комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов комиссии, номера протокола и даты заседания. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью заведующего МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок» и печатью.
- 3.7. С учетом протокола заведующий ДОУ издает приказ о назначении выплат стимулирующего характера за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.
- 3.8. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок» и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 3.9. В случае дисциплинарного взыскания к работнику выплаты стимулирующего характера не осуществляются в месяце, в котором было вынесено взыскание.

Глава 4. Заключительные положения

- 4.1. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от успешного и добросовестного исполнения профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам ДООУ не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.3. Работникам образовательного учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Приложение к Положению о выплатах стимулирующего характера

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения (воспитатель).

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты в баллах
1.3а качественную организацию образовательно го процесса	1.1 Организации образовательного процесса с учетом современных требований	Полностью соответствует. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	5
	1.2 Реализация мероприятий годового плана в полном объеме	По факту	ежемесячно	5
	1.3 Участие педагога в разработке, коррекции и реализации основной образовательной программы	Работа в творческой группе	выплата назначается 1 раз в III квартале	5
	1.4 Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)	по факту При отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	5
	1.5 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Реализация инновационных проектов, программ, имеющих значение для системы образования, ДООУ	ежемесячно	5
2.3а качественную организацию системных исследований; мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение в архивах информации об этих результатах и поощрениях на бумажных и (или) электронных носителях;	Качественное выполнение рекомендаций специалистов при организации индивидуального сопровождения	ежемесячно	2
		При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	выплата назначается один раз в год во II квартале.	5
3.3а обеспечение качества предметно-развивающей среды в группе в соответствии	3.1. Соблюдение требований предъявляемых к организации предметно-развивающей среды (мобильность, сезонность, безопасность,	Требования соблюдаются. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	2

с ФГОС	эстетичность и др.) в группе и на участке			
	3.2Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Оформление кабинета, музея, выставки и др.	ежемесячно	1
4.За систематическое повышение уровня профессиональной компетентности	4.1 Активное участие в методических мероприятиях (стажировочных площадках, семинарах, конференциях, презентациях, педагогических чтениях, курсах повышения квалификации и т.д)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень	ежемесячно	5 7 10
	4.2. Развитие профессиональной компетентности через курсы повышения квалификации , посещение ГМО, стажировочных площадок в качестве слушателя	По факту	ежемесячно	2
	4.3. Демонстрация опыта работы и достижений чрез проведение открытых мероприятий, через средства массовой информации (профессиональные журналы, газеты, интернет-сайты, телевидение)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень	ежемесячно	5 7 10
5. За обеспечение качественного взаимодействия с семьей	5.1. Выполнение плана работы с социально неблагополучными семьями в полном объеме.	Выполнение плана работы в полном объеме, качественное ведение документации	ежеквартально	2
	5.2. Организация активных, инновационных форм взаимодействия с семьей, обеспечивающих взаимодействие родителей и воспитанников.	(мастер-классы, круглые столы, семейные гостиные, конкурсы, викторины и т.п.)	ежемесячно	3
	5.3. Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	По результатам мониторинга проведенного педагогом.	ежеквартально	3
6.Выполнение качественных показателей муниципального задания	6.1. Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания детей, осваивающих программу дошкольного образования	Дошкольный возраст	ежемесячно при достижении показателей на 20 число месяца	7
		100-90%		5
		90-80%		7
		Младший и ранний возраст		5
6.2. Уровень здоровья воспитанников	Дошкольный возраст	1-2 случаев заболеваний	ежемесячно при достижении показателей на 20 число месяца	7
		3 случая заболеваний		5
		Младший и ранний		

		возраст 1-2 Случая заболеваний 3-4 случая заболеваний		7 5
	6.3. Наличие воспитанников принявших участие в различных конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях, акциях и т.д)	По факту	ежемесячно	2
7. За создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей.	7.1 Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников.	создание безопасной среды, обучение детей правилам безопасного поведения	ежемесячно	2
	7.2 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;	Специально организованное мероприятие (по факту)	ежемесячно	3
	7.3. Отсутствие замечаний к выполнению требований санитарно-эпидемиологического режима	Пор результатам производственного контроля. При наличии замечаний выплата не назначается	ежемесячно	3
8. За создание условий для финансового развития учреждения	8.1. Организация охвата детей дополнительными платными образовательными услугами	ведение отчетной документации	ежемесячно	2
9. За высокий уровень исполнительской дисциплины	9.1 Качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка,	Выплата назначается при отсутствии замечаний со стороны администрации	ежемесячно	3
10. За обеспечение информационной открытости ДОУ	10.1 Своевременное предоставление информации для сайта учреждения	Предоставление информации до 20 числа месяца	ежемесячно	3
	10.2. Размещение информации о проведенных мероприятиях, консультативной помощи семьям	(не менее 5 публикаций в месяц)	ежемесячно	3
11. За интенсивность труда	11.1 Напряженность трудового процесса: - в период отсутствия второго воспитателя - проведение образовательных и коррекционно-развивающих мероприятий - участие в утренниках	Показатель умножается на количество смен переработки	ежемесячно	1

	(исполнение роли)			
	11.2 Подготовка и проведение мероприятий, разработка сценариев в рамках инновационной деятельности ДОУ	По факту проведения мероприятия	ежемесячно	10
12. За участие в деятельности профсоюзной организации	12.1 Членам профсоюзной организации		ежемесячно	2
	12.2 За участие в конкурсах, выставках, соревнованиях организованных профсоюзной организацией	По факту проведения мероприятия	ежемесячно	5

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения (учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре).

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия осуществления выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты в процентах</i>
1. За качественно организацию образовательного процесса	1.1 Организации образовательного процесса с учетом современных требований	Полностью соответствует. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	5
	1.2 Реализация мероприятий годового плана в полном объеме	Полностью соответствует. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	5
	1.3 Участие педагога в разработке, коррекции и реализации основной образовательной программы	Работа в творческой группе	выплата назначается 1 раз в III	5
	1.4 Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)	по факту При отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	5
	1.5 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Реализация инновационных проектов, программ, имеющих значение для системы образования, ДОУ	ежемесячно	5
2. За качественно организацию системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений	2.1 Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ и поощрений обучающихся, а также хранение в архивах информации об этих результатах и поощрениях на бумажных и (или) электронных носителях;	Взаимодействие с педагогами, выдача рекомендаций для коррекции	ежемесячно	2
		При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	выплата назначается один раз в год во II квартале.	5

воспитанников				
3.3а обеспечение качества предметно-развивающей среды в кабинете и группе	3.1 Соблюдение требований предъявляемых к организации предметно-развивающей среды (мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность)	Требования соблюдаются. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается	ежемесячно	2
	3.2 Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Оформление кабинета, музея, выставки и др.	ежемесячно	1
	3.3 Размещение информации для родителей группы, оказание консультативной помощи родителям и педагогам		ежемесячно	2
4.3а систематическое повышение уровня профессиональной компетентности	4.1 Активное участие в методических мероприятиях (стажировочных площадках, семинарах, конференциях, презентациях, педагогических чтениях, курсах повышения квалификации и т.д)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень	ежемесячно	5 7 10
	4.2 Развитие профессиональной компетентности через курсы повышения квалификации, посещение ГМО, стажировочных площадок в качестве слушателя	По факту	ежемесячно	2
	4.3 Демонстрация опыта работы и достижений через проведение открытых мероприятий, через средства массовой информации (профессиональные журналы, газеты, интернет-сайты, телевидение)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень	ежемесячно	5 7 10
5.3а обеспечение качественного взаимодействия с семьей	5.1 Организация работы и выполнение плана мероприятий с семьями «группы риска», посредничество с социальными партнерами.	Выполнение плана работы в полном объеме, качественное ведение документации	ежеквартально	2
	5.2 Организация активных, инновационных форм взаимодействия с семьей, обеспечивающих взаимодействие родителей и воспитанников.	(мастер-классы, круглые столы, семейные гостиные, конкурсы, викторины и т.п.)	ежемесячно	10
	5.3 Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	По результатам мониторинга проведенного педагогом.	ежеквартально	3
6.3а создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей.	6.1 Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников.	создание безопасной среды, обучение детей правилам безопасного поведения	ежемесячно	2
	6.2 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;	Специально организованное мероприятие (по факту)	ежемесячно	3
	6.3 Отсутствие замечаний к выполнению требований санитарно-эпидемиологического режима	По результатам производственного контроля. При наличии	ежемесячно	3

		замечаний выплата не назначается		
7. За высокий уровень исполнительской дисциплины	7.1. Качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка,	Выплата назначается при отсутствии замечаний со стороны администрации	ежемесячно	3
8. За обеспечение информационной открытости ДОУ	8.1. Размещение информации о проведенных мероприятиях, консультативной помощи семьям	(не менее 3 публикаций в месяц)	ежемесячно	3
9. Интенсивность труда	9.1. Разработка сценариев, подготовка и проведение мероприятий, в рамках инновационной деятельности ДОУ.	По факту проведения мероприятия	ежемесячно	10
	9.2. Напряженность трудового процесса: - особенности адаптации детей раннего возраста (учет контингента воспитанников); - организация сопровождения детей с ОВЗ (индивидуальный образовательный маршрут)	Показатель умножается на количество смен переработки	ежемесячно	1
10. За участие в деятельности профсоюзной организации	10.1. Членам профсоюзной организации		ежемесячно	2
	10.2. За участие в конкурсах, выставках, соревнованиях, организованных профсоюзной организацией	По факту проведения мероприятия	ежемесячно	5

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по ХЧ

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты в процентах от оклада
За эффективное выполнение плана по энергосбережению ДОУ.	Выполнение плана (программы) по энергосбережению и повышению энергетической эффективности (снижение расходов)	Выполнение Невыполнение (выплата не назначается)	ежеквартально	2
За эффективную организацию работы по реализации плана ФХД	Своевременное оформление и реализация проектно-сметной документации.	Своевременно Несвоевременно (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	Качественное осуществление закупочной деятельности для обеспечения функционирования ДОУ.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	ежемесячно	2

		(выплата не назначается)		
За создание безопасных условий деятельности дошкольного учреждения	1. Эффективная работа по исполнению требований надзорных органов (исполнение предписаний, не требующих капитальных вложений)	Отсутствие предписаний и замечаний Наличие предписаний и замечаний (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	2. Эффективная работа по обеспечению безопасности образовательного процесса в ДОУ.	Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса Наличие замечаний (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	3. Эффективный контроль за выполнением требований СанПин и выполнения МОП должностных инструкций (уборка помещений, территории ДОУ и т.д.).	Соответствие санитарного состояния помещений и территории ДОУ требованиям СанПин. Не соответствие (выплата не назначается)	ежемесячно	4
	4. Своевременное проведение инструктажей по ОТ и ПБ.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний (выплата не назначается)	По факту, ежемесячно	2
За организацию работы по учету и сохранности имущества ДОУ	1. Постановка на учет материальных ценностей и списание имущества, его сохранность	Своевременность выполнения Наличие замечаний (выплата не назначается)	ежемесячно	2
	2. Отсутствие замечаний ревизионных комиссий.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний (выплата не назначается)	По факту,	2

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
заместителя заведующего по ВМР**

Наименование выплаты	Условия осуществления выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность	Размер выплаты в процентах от оклада
1. Реализация инновационных проектов, программ, имеющих значение для системы образования, ДОУ, ведение инновационной/экспериментальной работы	Ведение инновационной/экспериментальной работы:	-муниципальная инновационная/экспериментальная площадка; - областная (региональная) инновационная/экспериментальная площадка; - федеральная инновационная/экспериментальная площадка.	ежемесячно	2
	Участие в разработке, коррекции и реализации Программы развития учреждения.	Руководство творческой группой. При отсутствии показателя выплата не назначается	Выплата назначается 1 раз в год в III квартале	2
	Методическое сопровождение педагогов в разработке и реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты и другие).	Оказывается, организуется. При отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	2
	Организация инклюзивного образования.	- организация работы с детьми-инвалидами, посещающими Учреждение; - отсутствие – выплата не назначается	ежемесячно	2
2. Организация системных исследований, мониторинга качества образования в ДОУ	Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, а также хранение в архивах информации об этих результатах и поощрениях на бумажных и (или) электронных носителях.	Наличие системного учета. При отсутствии показателя выплата не назначается	Выплата назначается 1 раз в год во II квартале	2
	Составление отчета по результатам самообследования ДОУ и размещение на официальном сайте учреждения.	Наличие отчета. При отсутствии показателя выплата не назначается	Выплата назначается 1 раз в год в III квартале	2
3. Обеспечение	Качество,	Руководство	ежемесячно	2

качества предметно-развивающей среды в группах и помещениях ДОУ в соответствии с ФГОС	полифункциональность развивающей предметно-пространственной среды в группах и её трансформируемость.	оформлением, содержанием и наполняемостью. При наличии замечаний по результатам контроля выплата не назначается		
4. Выполнение качественных показателей муниципального задания	Создание условий для развития профессиональной компетентности работников.	- 90% аттестованных педагогических работников - доля педагогов в возрасте до 30 лет не менее 10% - наличие участников мероприятий муниципального уровня и выше. При отсутствии показателя выплата не назначается	ежемесячно	1
5. Работа с социально-неблагополучными семьями	Организация работы по профилактике безнадзорности, правонарушений по отношению к воспитанникам, взаимодействие с органами профилактики.	Работа организована. При отсутствии показателя выплата не назначается.	ежемесячно	1
6. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Обеспечение условий для взаимодействия специалистов и воспитателей в вопросах сохранения и восстановления психического и физического здоровья воспитанников.	Условия созданы. При отсутствии показателя выплаты не назначаются.	ежемесячно	2
7. Обеспечение информационной открытости ДОУ	Полнота и актуальность информации, размещенной на официальном сайте ДОУ в соответствии с требованиями.	- соответствие требованиям своевременное обновление сайта; - несоответствие выплата не назначается	ежемесячно	2
Создание условий для участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях различного уровня	Доведение информации до педагогов, родителей, разработка Положений, организация мероприятий.	Условия созданы. При отсутствии показателя выплаты не назначаются.	ежемесячно	2

	соблюдением технологий приготовления пищи	контроля	
3	Отсутствие замечаний к своевременному приготовлению пищи, согласно режиму дня детей, к соблюдению сроков хранения и реализации готовых блюд, скоропортящихся продуктов.	Результаты производственного контроля	5

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности повара

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	процент
1	Отсутствие замечаний к соблюдению технологий приготовления пищи	Результаты производственного контроля	5
2	Отсутствие замечаний к соблюдению норм закладки продуктов, к своевременному приготовлению пищи, согласно режиму дня детей. Соблюдение соответствия веса порционных блюд выходу блюда, указанному в меню-раскладке. Соблюдение норм выдачи готовой продукции	Результаты производственного контроля	5
3	Отсутствие замечаний к содержанию пищеблока и складских помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами.	Результаты производственного контроля	5

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности кухонного рабочего

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	процент
1	Отсутствие замечаний к выполнению генеральных и текущих уборок.	Результаты производственного контроля	5
2	Отсутствие замечаний к качеству мытья посуды и инвентаря	Результаты производственного контроля	5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Результаты производственного контроля	5

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности оператора стиральных машин

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	процент
1	Отсутствие замечаний к содержанию прачечной в соответствии с санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами.	Результаты производственного контроля	5
2	Отсутствие замечаний к качеству стирки белья, сохранности белья, соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	Результаты производственного контроля	5
3	Соблюдение норм расхода и дозировки стиральных материалов, ведение учетной документации	Результаты производственного контроля	5

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности кастелянши

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	процент
1	Отсутствие замечаний к своевременности и качеству ремонта белья	Результаты производственного контроля	5
2	Отсутствие замечаний по соблюдению графика приема грязного и выдачи чистого белья, выполнение требований СанПин.	Результаты производственного контроля	5
3	Своевременная реализация сметы, качественное ведение учетной документации	Результаты производственного контроля	5

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
уборщика служебных помещений**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	процент
1	Отсутствие замечаний по выполнению текущих и генеральных уборок	Результаты производственного контроля	5
2	Отсутствие замечаний по организации и проведению дезинфекционной деятельности	Результаты производственного контроля	5
3	Отсутствие замечаний по обработке чаш бассейна	Результаты производственного контроля	5

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
уборщика территории**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	процент
1	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности ежедневной уборки территории	По факту	5
2	Оказание помощи в работах по комплексному обслуживанию здания	По факту	5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	По факту	5

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности сторожа

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	процент
1	Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности имущества ДОУ, построек на территории.	По факту	5
2	Оказание помощи в работах по комплексному обслуживанию здания	По факту	5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	По факту	5

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному
обслуживанию и ремонту здания**

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	процент
1	Отсутствие замечаний к качеству проведения работ по заявкам и оперативность их выполнения	По факту	5
2	Изготовление пособий и атрибутов	По факту	5
3	Оказание помощи в уборке и благоустройству территории	По факту	5

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности делопроизводителя

№	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	процент
1	Качественное обеспечение учёта, регистрации, контроля исполнения поручений руководства дошкольного учреждения.	По факту	10
2	Качественная подготовка, правильность составления, согласования и оформления документов, образующихся в процессе деятельности дошкольного учреждения.	По факту	10
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	По факту	5

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»
на 2024-2027 годы

**Список должностей,
которым установлен дополнительный отпуск за особый характер работы
МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»**

Должность	Дополнительный отпуск за вредные условия труда (в календарных днях)	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (в календарных днях)	Дополнительный отпуск за работу с детьми, нуждающимися в медико-социальной и психолого-педагогической помощи (в календарных днях)
Младший воспитатель группы компенсирующей направленности			35
Повар Шеф-повар			35

Приложение № 5
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»
на 2024-2027 годы

Список должностей, которым установлена доплата к тарифной ставке (окладу)

в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ
по перечню должностей МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»

Должность	Доплата к тарифной ставке (окладу)
Повар	12% - за степень вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса; 35% - за работу в ночное время.
Учитель-дефектолог Учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	15% - за работу в муниципальных учреждениях, имеющих отдельные группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья
младший воспитатель группы компенсирующей направленности	15% - за работу в муниципальных учреждениях, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья 10% - за вредные условия труда

Приложение № 6
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»
на 2024-2027 годы

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок» комбинированного вида» заключили настоящее соглашение о том, что в период с 2024 по 2027 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (% работающих, которым улучшены условия труда)
1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	заместитель заведующего	100
2.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	Ежемесячно, согласно сметы	заместитель заведующего	100
3.	Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи	4 раза в год, согласно сметы, учитывая сроки годности хранения лекарств	медсестра	100
4.	Регулярная проверка питьевого режима	Ежедневно	медсестра	100
5.	Замена посуды	Постоянно, по мере возникновения боя	заместитель заведующего	100
6.	Завоз отсева для посыпания территории во время гололеда	Октябрь-ноябрь Март-апрель	заместитель заведующего	100
7.	Косметический ремонт помещений, лестничных маршей, пищеблока, прачечной, складских помещений	В течение года по плану, согласно сметы	заведующий МБДОУ; заместитель заведующего	100
8.	Озеленение и	Май- август	заведующий МБДОУ;	

	благоустройство территории. Разбивка цветников		заместитель заведующего; воспитатели групп	100
9.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	Ежедневно, по мере необходимости	заместитель заведующего.	100
10.	Контроль за состоянием системы тепловодоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно, по мере необходимости	заместитель заведующего.	100
11.	Контроль за состоянием работы по ОТ, соблюдением ТБ, ПБ на рабочем месте	Постоянно	заведующий МБДОУ; заместитель заведующего; комиссия по ОТ, общественный инспектор ОТ и ТБ	100
12.	Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории	Круглогодично, по мере необходимости	заместитель заведующего	100
13.	Ремонт сантехнического оборудования	Постоянно	заместитель заведующего	100
14.	Своевременное обслуживание оргтехники	Постоянно	заместитель заведующего	100
15	Своевременное устранение неисправностей электрооборудования в медицинском кабинете, прачечной, пищеблоке	Круглогодично, по мере необходимости	заместитель заведующего	100

Приложение № 7
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»
на 2024-2027 годы

**Приложение N 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых
типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»**

№ п/п	Наименование профессий и должностей, пункт по постановлению	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (период) (шт., пары, компл.)
1.	Грузчик п. 987	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.
2.	Кастелянша п. 1491	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общипроизводственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
3.	Заведующий складом п. 1511 (Кладовщик)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общипроизводственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	12 пар
4.	Кухонный рабочий п. 1776	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства	Обувь специальная для	1

		защиты ног	защиты от механических воздействий (ударов)	пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.
5.	Оператор стиральных машин п. 3287	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.
6.	Младший воспитатель п. 3677 (помощник воспитателя)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.
7.	Повар п. 3593	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общипроизводственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 ара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.
8.	Рабочий по комплексно му обслуживан ию и ремонту зданий п. 4030	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
9.	Уборщик производственных помещений п. 4932	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
10.	Уборщик территории п. 4933	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.
11.	Швея п. 5145	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 шт.

	Средства защиты головы	Головной убор для защиты отобщих производственных загрязнений	1 шт.
--	------------------------	---	-------

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 Санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

N п/п	Наименование профессий и должностей, пункт по постановлению	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (период) (штуки, пары, комплекты)
1.	Воспитатель п. 3.1.9.	Санитарная одежда	Халат х/б или фартук светлых тонов	2 шт. на 2 года
			Колпак или косынка х/б	1 шт. на 2 года
2.	Младший воспитатель п.3.1.9.	Санитарная одежда	Халат х/б	2 шт. на 2 года
			Фартук х/б	1 шт. на 2 года
			Колпак или косынка х/б	1 шт. на 2 года
			Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой	1 шт. на 2 года
			Халат (темный)	1 шт. на 2 года

Приложение № 8
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 24 «Светлячок»
на 2024-2027 годы

Приложение N 3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Дерматологические средства индивидуальной защиты	Виды работ, должности	Норма выдачи на 1 работника в месяц (мл\гр)
средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие (повар)	100
дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений		250/200
дерматологические средства		100

индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		
Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа средства гидро- фобного действия	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) (уборщик служебных помещений, младший воспитатель, повар, кухонный рабочий)	100
дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100
дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний) (младший воспитатель, уборщик служебных помещений)	100
дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений		250/200
дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100
дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра (уборщик территории)	100