

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 18 Г. ТОМСКА**

634513, г. Томск, с. Дзержинское, улица Фабричная, д. 17а,  
тел.: (3822) 91-40-52, e-mail: dou18@education70.ru  
ОКПО: 76642103, ИНН/КПП: 7017115482/701701001

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 18 г. Томска  
на 2022 – 2025 годы

От работодателя:  
Руководитель МБДОУ № 18

С.Н. Новикова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания:

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации образовательной  
организации МБДОУ № 18

А.В. Богданова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания:

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №18 г. Томска

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области»;
- Областное трехстороннее соглашение, отраслевые областное и городское соглашения.

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №18 г. Томска (МБДОУ № 18) в лице его представителя – руководителя Новиковой Светланы Николаевны.

- работники образовательной организации (далее- организация), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа- профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавшие письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет Томской городской профсоюзной организации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства (ст. 5.28-5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ).

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с «01» февраля 2022г. по «31» января 2025г.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. В соответствии требованиями статьи 68 ТК РФ, а также с целью соблюдения гарантий, связанных с профсоюзным членством, работодатель при заключении трудового договора организует ознакомление работника под роспись с коллективным договором. Непосредственно в профсоюзном комитете, который также делает в трудовом договоре отметку о постановке на профсоюзный учет или об отсутствии такового. В случае постановки на профсоюзный учет работнику выдается профсоюзный билет установленного образца.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст.312.1. ТК РФ).

Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – без согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, пожар, наводнение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников (ст.312.9. ТК РФ).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9. ТК РФ.

Труд дистанционных работников будет регулироваться не только трудовым договором, но и соглашениями, коллективным договором, а также локальными нормативными актами,

принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.\*

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

При приеме на работу требуется соблюдение условия об отсутствии судимости (за преступление, указанные в ст. 351.1 ТК РФ) как обязательное ограничение допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>1</sup>.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы<sup>2</sup>.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ<sup>3</sup>. \*Примечание: В порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.2 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласие в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём педагогической работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам

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

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

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

устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>4</sup>.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор<sup>5</sup> или дополнительное соглашение к нему.

2.5. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, а так же при переводе на другую работу в ситуации, когда выполняемая работа требует более низкой квалификации. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.6. При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, осталось не более пяти лет, находящиеся в пред пенсионном возрасте;
- при равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза (Отраслевое Соглашение между департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы. Дополнительное соглашение № 2 «О внесении изменений и дополнений в ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ между департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2021 годы», зарегистрированное 27.10.2020 № 2 (2015) -3).

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

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

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

<sup>5</sup>Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

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

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации и (или) коллективном договоре (соглашении), отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

2.8. По согласованию с профкомом производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - работник, находящийся на дистанционной или удаленной работе, без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (ст. 312.8 ТК РФ).
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.9. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (ФЗ РФ № 1032-1 от 19.04.1991г. ст.25).

2.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.10.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям<sup>6</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного

---

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

органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.10.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью<sup>7</sup>.

2.10.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством<sup>8</sup>, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах<sup>9</sup>.

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

### **III. Оплата и нормирование труда.**

3.1. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательного учреждения согласно Постановлению администрации Города Томска № 933 от 30.09.2009 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г.Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» с последующими изменениями и дополнениями \* (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) и включает в себя:

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

3.2. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются Положением о системе оплаты труда работникам МБДОУ №18 (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

\*Примечание: для областных организаций сослаться на Положение о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, утвержденное постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 N 137а с последующими изменениями и дополнениями.

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются Положением о доплатах и надбавках компенсационного характера работникам МБДОУ №18 (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада

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

<sup>8</sup> Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

<sup>9</sup> Постановления Правительства Российской Федерации от 24.07.2001 г. № 1250 «Об отдельных вопросах связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации».

(должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время<sup>10</sup>.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МБДОУ № 18 (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

Руководитель образовательного учреждения, одновременно выполняющий работу по педагогической должности, имеет право на стимулирующие выплаты в соответствии с правовым актом департамента образования администрации Города Томска.

Заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с положением о стимулирующих выплатах, действующим в данном образовательном учреждении.

3.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального Соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ч. 1,2,6,8,9 ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

Форма расчетного листка утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации (Отраслевое Соглашение между департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы. ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 годы» № 2(2015)-3 от 27 октября 2020г.).

3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.8. Штаты организации формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020г.

---

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

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



№28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст.151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются Положением о компенсационных выплатах.

3.9. При работе с перерывом более двух часов (п. 4.5 настоящего коллективного договора), работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (ст. 105 ТК РФ, п. 1.7 Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1, Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 п. 3.2 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.10. Оплата труда работников, занятых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) и установлением класса условий труда. Конкретные размеры компенсации устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом и в коллективном договоре.

3.11. Материальная помощь выделяется за счет фонда оплаты труда по заявлению работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложение № 5).

3.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положениями о стимулирующих и премиальных выплатах работниками оказании материальной помощи работникам. (Приложения № 4,5 к настоящему коллективному договору).

Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

3.13. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы (ст.112 ТК РФ). Вознаграждение производится в размере среднего дневного заработка за каждый праздничный нерабочий день.

3.14. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, дополнительно к повышенной оплате, установленной статей 153 ТК РФ, выплачивается 500 рублей за факт работы в выходной или нерабочий праздничный день. Указанная дополнительная выплата не производится, если работник воспользовался своим правом на предоставление ему другого дня отдыха.

3.15. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей МБДОУ № 18 производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьями 60.2, 99 и 151 ТК РФ:

3.15.1. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором. Сверхурочная работа имеет место, когда смена, в которую работает воспитатель закончилась, а воспитатель - сменщик или родитель не явились.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.15.2. При замещении в других случаях имеет место исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с согласия работника) производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон (ст. 151 ТК РФ).

С целью стимулирования воспитателей к замещению работодатель производит доплату в размере оклада замещающего воспитателя за все часы смены отсутствующего воспитателя.

В случае, когда работник приступил к замещению, прекратить выполнение дополнительной работы работник может, письменно предупредив заведующего за три рабочих дня.

3.16. По согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.17. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в МБДОУ № 18 (при введении по решению органов государственной, региональной и муниципальной власти ограничительных мер и т.п.). Указанные меры включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы *в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени)*, в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;

- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах;

- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации, а также расходными материалами (бумагой, картриджами и др.);

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной, региональной, муниципальной власти подлежат самоизоляции;

- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);

- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);

- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств (оформляется локальным актом);

- *другое (указать конкретно).*

3.18. Приказ работодателя об изменении *форм организации труда в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств, в том числе о переходе работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством)*, принимается **по согласованию с профкомом**. Работникам с их письменного согласия (либо по письменному заявлению работника)

*устанавливается форма удаленной работы (иная форма работы) с определением особенностей такой работы.*

3.19. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

3.20. За работником сохраняются все гарантии по оплате труда при переводе на дистанционную работу.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

«В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014г. « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» п.2.5. установить норму часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в составе групп комбинированной направленности (без ограничений по количеству таких обучающихся в составе группы) пропорционально отработанному времени воспитателем с такими детьми. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденное медицинской справкой, не изменяет норму рабочего времени воспитателя.»\*

**\*Примечание. Изменение нормы и условий изменения нормы рабочего времени воспитателя должно быть отражено в дополнительном соглашении к трудовому договору, чтобы не предупредить работника за два месяца об изменении согласно Трудовому Кодексу РФ.**

4.2. Дни недели (часы рабочего дня), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать вне места нахождения организации по своему усмотрению для дополнительного профессионального образования, самообразования и подготовки к занятиям и т.п. (п.2.4. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 п. 3.2 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

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

4.4. Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. В случае, если работодатель не ведет точный учет сверхурочных работ, работник вправе с участием представителя профкома (при

отсутствии такового - любого иного лица) зафиксировать в акте начало и окончание сверхурочной работы. Наличие такого акта является достаточным доказательством продолжительности сверхурочной работы.

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

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

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

4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет либо ином отпуске, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.9. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ).

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска указаны в Приложение № 7 к настоящему коллективному договору.

4.11. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 3 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в случае прохождения работником вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 календарных дней.

4.12. Работникам образовательных организаций, в которых имеются работы с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с учетом результатов СОУТ и установлением класса условий труда. Минимальные размеры и условия их предоставления определены ст.92, 117, 147 ТК РФ. Конкретные размеры гарантий и компенсаций устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.13. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ п.6.15. педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.\*

*\* Примечание. Рекомендуем. Пропорциональность работы педагога с ребенком рассчитывать по количеству месяцев, отработанных с ребенком. За месяц предлагаем считать, если педагог отработал более половины месяца. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденной медицинской справкой считается уважительной причиной.*

Образовательная деятельность педагогами в дошкольном образовательном учреждении осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальной программе реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и должны быть созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных дневников).

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы,

продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях<sup>11</sup>:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года<sup>12</sup> (Приложение № 10 к настоящему коллективному договору).

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон<sup>13</sup>.

## V. Молодежная политика.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим педагогам.

5.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, производится ему оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального

<sup>11</sup> В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

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

<sup>13</sup> В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

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

образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

Представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих и премиальных выплатах.

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- молодые специалисты;

- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовку и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

5.3.3. Информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов.

5.3.4. Обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации.

5.3.5. Обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

5.3.6. Предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

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

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

6.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>14</sup>.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем<sup>15</sup>.

6.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя<sup>16</sup>.

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>17</sup>. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

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

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

6.6. Работникам, получающим в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и

<sup>14</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>15</sup> Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

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

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



компенсации предоставляется независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе- независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

6.7. При проведении аттестации работников организаций на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 7-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.8. В соответствии с Отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018г. (дополнительное соглашение № 2 «О внесении изменений и дополнений в ОТРОСЛИВОО СОГЛАШЕНИЕ между департаментом общего образования Томской области и Томской Территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2021 годы», зарегистрированное 27.10.2020 № 2 (2015)-3)» работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным Отраслевым Соглашением.

6.9. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить оплату труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после её прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

Закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

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

6.10. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливаются два сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем.

6.11. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

6.12. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия

решения об увольнении), по личному заявлению выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.

6.13. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## **VI. Охрана труда и здоровье.**

7.1. Руководитель совместно с трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

7.2. Обязательства работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 8 к настоящему коллективному договору). Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 №181н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014г. №375н) и «Примерным перечнем мероприятий соглашения по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность», согласно письма Минобрнауки России от 08.08.2017 №12-753. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.2.2. Руководитель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ (в ред. от 28.12.2013г. № 421-ФЗ)).

7.2.3. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации в соответствии с законодательством РФ и планирует эти мероприятия на начало учебного года, в том числе и дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть установлены дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

7.2.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.2.5. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закон Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003г. № 83-ОЗ).\*

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

7.2.7. Руководитель организует два раза в год (весной-осенью) профилактику ларингитов кислородными коктейлями.

7.2.8. Руководитель несет ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст. 212, ст. 213 ТК РФ. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

Организует проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет, в том числе внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Доставку работников транспортом (бесплатно) для проведения периодических медосмотров (обследований).

7.2.9. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.10. Руководитель приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ, ст.221 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, указан в Приложение № 9 к настоящему коллективному договору.

7.3. Работники обязуются использовать полученную спецодежду и средства защиты по прямому назначению.

7.4. Руководитель обязан:

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.5. Руководитель обеспечивает правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» и Постановления Правительства № 1479 от 16.09.2020г. "Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации".

7.6. Профилактика ВИЧ – инфекции.

7.6.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

-распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди сотрудников;

-включение информации о ВИЧ – инфекции в водные инструктажи по охране труда.

7.6.2. Недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных сотрудников.

Признание право работника на конфиденциальность его ВИЧ статуса. Раскрытие ВИЧ статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

7.6.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. Учреждение устанавливает партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями».

7.7.Работодатель обязуется:

7.7.1. Обеспечить в период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.):

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам учреждения сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;

- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

7.8. Стороны определяют следующие особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта учреждения при возникновении особых обстоятельств:

7.8.1. В целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности удаленной работы (иной формы работы, предусмотренной трудовым законодательством) определяются в локальных нормативных актах учреждения. При организации работы вне стационарного рабочего места работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил.

### **VIII. Обязательства трудового коллектива.**

8.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3.Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

8.4.Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.

8.5.Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется

на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест.

8.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом организации.

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

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

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьями 372, 373 ТК РФ);

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

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

- 9.4. С согласия вышестоящего выборного коллегиального профсоюзного органа производится увольнение председателей и членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

- 9.5. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профкома, а председатели первичной профсоюзной организации и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

9.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 ТК РФ).

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

9.8. По представлению председателя городской, территориальной организации профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленном законом.

9.9. Руководители организаций предоставляют профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

9.10. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, устанавливается доплата за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, согласно положению о стимулирующих выплатах (ст.377 ТК РФ).

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок.**

10.1. Стороны договорились, что:

Руководитель образовательной организации и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль, за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Перечень Приложений к коллективному договору**

1. Приложение № 1 Расчетный листок по начислению заработной платы работников МБДОУ № 18
2. Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ № 18
3. Приложение № 3 Положение о доплатах и надбавках компенсационного характера работников МБДОУ № 18
4. Приложение № 4 Положение о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МБДОУ № 18
5. Приложение № 5 Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 18
6. Приложение № 6 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 18
7. Приложение № 7 Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
8. Приложение № 8 Соглашение по охране труда МБДОУ № 18
9. Приложение № 9 Перечень профессий и должностей работников МБДОУ № 18, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами
10. Приложение № 10 О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года.
11. Приложение № 11 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБДОУ № 18
12. Приложение № 12 Трудовой договор с работником

**Принято:**  
На общем собрании  
трудоого коллектива  
МБДОУ №18  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Согласовано:**  
Председатель ПК МБДОУ №18  
\_\_\_\_\_ А.В. Богданова  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
Заведующий МБДОУ № 18  
\_\_\_\_\_ С.Н. Новикова

### Расчетный листок по начислению заработной платы работников МБДОУ № 18

ФИО работника	Табельный номер
Подразделение	МБДОУ №
Должность	
Норма времени	
<b>Расчеты в</b>	
Оклад	Аванс банк/дог
Почасовая	НДФЛ
Ночные	НДФЛ с БЛ
Вредность	Профсоюз
Совмещение	Питание
	Сберб./дог
Замещение	Сберб./дог БЛ
Категория	
Коррекц группа	
Компенсац выплата	
Допл по приказу	
Премия руковод	
Персональная надбавк	
Увеличен о р	
Матпомощь	
Персон надб стим хар	
Выплата стимул	<b>Удержано</b>
РК	ПФС
Стимулирующая выплата	СоцСтрах
Доплата до МІN	ФедМедСтрах
За работу с инвалид	Травматизм
<b>Начислено</b>	ПФС солидар
	<b>Отчислено</b>
<b>К выдаче</b>	
<b>Сумма вычетов</b>	



**Принято:**

На общем собрании  
трудового коллектива  
МБДОУ №18  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Председатель ПК МБДОУ №18  
\_\_\_\_\_ А.В. Богданова  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
Заведующий МБДОУ № 18  
\_\_\_\_\_ С.Н. Новикова

## Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ № 18

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 18 г. Томска (далее МБДОУ №18), в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент образования администрации города Томска (далее Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ № 18, устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- условия и размеры выплат компенсационного характера;
- условия и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области 24.12.2014;
- Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;
- Постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- Постановлением администрации Города Томска от 28.06.2019 № 520 «О внесении изменений в Постановление администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- Постановлением администрации Томской области от 28.01.2010 №34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений»;

- Постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 №1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»;
- Постановлением Губернатора Томской области от 26.02.2006 №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам-молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области, и имеющим почетные звания»;
- Распоряжением департамента образования администрации Города Томска № р322 от 20.06.2013 «Об установлении ежемесячной надбавки педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, а также изменений надбавки за квалификационную категорию с 01 апреля 2013»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами Города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда руководителя, его заместителей МБДОУ № 18 осуществляется в соответствии с постановлением администрации Томской области от 28.01.2010 №34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений»; с постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска» и другими приказами департамента образования администрации города Томска и локальными актами учреждения.

1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

1.7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.8. Оплата труда работников МБДОУ № 18 включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера и устанавливается в учреждении коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.9. Оплата труда работников МБДОУ № 18 устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.10. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

1.12. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

## II. Должностные оклады

2.1. Работникам МБДОУ № 18, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в соответствии с **приложением 1 к настоящему Положению**.

2.2. Размеры должностных окладов специалистов, должности которых отнесены к ПКГ должностей других отраслей, устанавливаются в соответствии с положениями о системах оплаты труда работников этих отраслей, утвержденными муниципальными правовыми актами.

2.3 Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

## III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МБДОУ № 18 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) **выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;**
- 2) **доплата за совмещение профессий (должностей);**
- 3) **доплата за расширение зон обслуживания;**
- 4) **доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;**
- 5) **доплата за работу в ночное время;**
- 6) **повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;**
- 7) **повышенная оплата сверхурочной работы;**
- 8) **за работу в местностях с особыми климатическими условиями;**
- 9) **за работу в учреждении расположенном в сельской местности педагогическим работникам.**

3.2. Перечень работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение

заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников приказом руководителя учреждения и трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда необходимо руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

3.3. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

3.4. Размеры компенсационных выплат, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения, за один час работы устанавливаются в соответствии с постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно - методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

3.5. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.4 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.6. Локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные компенсационные выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.7. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пунктах 3.1 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.8. Компенсационные выплаты, указанные в пунктах 3.4, настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Работникам (за исключением должностей, указанных в пункте 1.3. настоящего Положения) учреждения устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать **6000 рублей** для всех работников за исключением работников, занимающих должности, указанные в пункте 1.3. настоящего Положения, и работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать **4000 рублей**.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

4.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере **300 рублей** устанавливается работникам учреждения в следующих случаях:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательного учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательного учреждения, имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере **500 рублей** устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

4.4. В случае, когда работнику подлежат установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, перечисленным в пунктах 4.2. и 4.3 настоящего Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды. Размеры ежемесячных надбавок стимулирующего характера, указанные в пунктах 4.2 и 4.3 настоящего Положения, являются минимально допустимыми, конкретные размеры устанавливаются локальным актом учреждения.

4.5. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

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

4.7. В соответствии с постановлением администрации Города Томска от 29.12.2011 № 1536 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 30.09.2009 №933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска» с 1 января 2012 года педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет), в следующих размерах:

**от 3 до 5 лет - 600 рублей;**

**от 5 до 10 лет - 800 рублей;**

**от 10 до 25 лет - 1000 рублей.**

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.8. Педагогическим работника – молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу **в размере 1000 рублей**, предусмотренная Законом Томской области от 12.08.2013 № 149 - ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

4.9. Стипендия молодым воспитателям устанавливается в зависимости от стажа работы в образовательном учреждении в следующих размерах:

**до 1 года – 1000 рублей;**

**от 1 года до 2 лет – 2000 рублей;**

**от 2 лет до 3 лет – 3000 рублей.**

Стипендия устанавливается и выплачивается ежемесячно учреждениями, функции и полномочия учредителя в отношении которых, выполняет департамент образования Города Томска в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 04.04.2012 № 299 «Об утверждении порядка осуществления муниципальным бюджетным учреждением и муниципальным автономным учреждением Города Томска полномочий органа местного самоуправления по исполнению публичных обязательств перед физическими лицами, подлежащих исполнению в денежной форме, и финансового обеспечения их осуществления».

Выплата стипендии не приостанавливается в период временной нетрудоспособности молодого воспитателя, нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске.

4.10. Согласно положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального учреждения психолого - медико педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования Города Томска от 30.09.2009 № 933 (с изменениями на 31.10.2019). Педагогическим работникам учреждений устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

**за первую категорию - 1350 рублей,**

**за высшую категорию - 2025 рублей.**

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;

- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.11. Ежемесячные надбавки устанавливаются специалистам логопедических пунктов.

4.12. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в подпункте 4.10. настоящего Положения, для всех работников за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, в зависимости от стажа работы и квалификации.

4.13. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки, указанной в подпункте 4.11. настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

4.14. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные выплаты педагогическим работникам учреждений. Размеры указанных выплат зависят от отработанного времени и (или) объема выполненной работы.

4.15. Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

- за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75);

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются МБДОУ № 18 самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором и трудовым договором.

4.16. На основании распоряжения департамента образования от 01.09.2017 № 493-р « Об утверждении методических рекомендаций по установлению доплат стимулирующего характера за интенсивность работы воспитателям и младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений в которых действуют дошкольные группы» воспитателям и младшим воспитателям МБДОУ № 18, устанавливаются доплаты стимулирующего характера за интенсивность работы в зависимости от количества воспитанников в группе за день. Размер доплаты за одного воспитанника в день и Порядок установления таких доплат определяются муниципальным правовым актом начальника департамента образования администрации Города Томска.

Размер доплат стимулирующего характера за интенсивность работы:

доплаты стимулирующего характера за интенсивность работы устанавливаются за один дето-день в размере:

- ✓ воспитателям в группах для детей от 3-7 лет - 2,51 руб.;
- ✓ воспитателям в группах для детей от 1-3 лет - 2,94 руб.;
- ✓ младшим воспитателям в группах для детей от 3-7 лет -1,43 руб.;
- ✓ младшим воспитателям в группах для детей от 1 -3 лет - 1,68 руб..

Данная доплата устанавливается сверх стимулирующих выплат, установленных воспитателям и младшим воспитателям учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.17. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

4.18. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.19. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.20. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.21. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно и отменяются при ухудшении показателей в работе.

## **Раздел V. Материальная помощь**

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

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

## **Раздел VI. Порядок исчисления заработной платы**

6.1. Заработная плата педагогических работников учреждений определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период отмены образовательного процесса по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.



6.2. Руководитель учреждения:

- ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

- определяют размер заработной платы работников;

- несут ответственность за определение размеров заработной платы работников учреждений в соответствии с нормативными правовыми актами.

6.3. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров окладов, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

6.4. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

## **Раздел VII. Гарантии по оплате труда**

7.1. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы, установленной в Томской области.

7.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (при отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством), то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

## **VIII. Заключительные положения**

8.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБДОУ № 18 вступает в силу с 01.02.2022г. и действует до принятия нового.

**Приложение 1**

**к Положению** о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 18 г. Томска

**Должностные  
оклады работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида №18 г. Томска**

	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
--	------------------------	--

**ПКГ должностей педагогических работников**

4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	11 047
	Учитель-логопед	11 047
3 квалификационный уровень	Воспитатель	10 792
	Педагог-психолог	10 792
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10 267
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	10 145
	Инструктор по физической культуре	10 145

**ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6 353
-------------------------------	---------------------	-------

**ПКГ должностей служащих первого уровня**

1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор	5 899
-------------------------------	--------------------------------	-------

**ПКГ должностей служащих второго уровня**

2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 940
-------------------------------	-----------------------	-------

**ПКГ должностей служащих третьего уровня**

1 квалификационный уровень	Специалист в сфере закупок	1 час 250
-------------------------------	----------------------------	-----------

**Профессии рабочих**

1 разряд	Сторож	1 час 34,16
	Вахтер	5 627
	Дворник	1 час 76,70
	уборщик служебных помещений	1 час 37,96
2 разряд	Подсобный рабочий, кастелянша, кладовщик,	5 807
	машинист по стирке и ремонту спецодежды	1 час 44,14
3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 час 48,54
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электромонтер)	1 час 97,96
4 разряд	Повар	8 008
5 разряд	Повар	8 215
6 разряд	Слесарь - сантехник	1 час 104,45

<b>Принято:</b> На общем собрании трудового коллектива МБДОУ №18 Протокол № _____ от _____	<b>Согласовано:</b> Председатель ПК МБДОУ №18 _____ А.В. Богданова Протокол № _____ от _____	<b>Утверждаю:</b> Приказ № _____ от _____ Заведующий МБДОУ № 18 _____ С.Н. Новикова
---	--	---

**Положение о доплатах и надбавках компенсационного характера работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского  
сада комбинированного вида № 18 г. Томска**

**1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее Положение о доплатах и надбавках компенсационного характера работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 18 г. Томска (далее – Положение) является приложением № 3 к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 18 г. Томска (Далее – МБДОУ № 18) от 01.02.2022.

**1.2.** Настоящее Положение является локальным актом, регулирующим порядок, условия, виды и размер доплат и надбавок компенсационного характера оплаты труда работников МБДОУ № 18.

**1.3.** Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ✓ Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- ✓ Постановлением администрации Города Томска от 28.06.2019 № 520 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска № 933 «об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- ✓ Методическими рекомендациями по установлению системы оплаты труда в учреждениях, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска, утвержденными приказом департамента образования № 782 от 31.08.2009 года;
- ✓ Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Томской области, муниципальными правовыми актами Города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.

**1.4.** Положение принимается на общем собрании трудового коллектива МБДОУ № 18 согласовывается на собрании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – ППО) МБДОУ № 18 и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ № 18.

**1.5.** Положение распространяется на административно-управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал МБДОУ № 18.

**1.6.** Условия труда работников, включая доплаты и надбавки компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**1.7.** Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

**1.8.** Доплаты и надбавки компенсационного характера работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. За период временной нетрудоспособности работников устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

## **II. Доплаты и надбавки компенсационного характера.**

**2.1.** Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются ниже перечисленные компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 9) за работу в учреждении расположенном в сельской местности педагогическим работникам.

**2.2.** Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ППО, коллективным договором и трудовым договором.

**2.3.** Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

**2.4.** Локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные компенсационные выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

**2.5.** Перечень работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Установление компенсационной выплаты по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда (далее- СОУТ).

№	Показатели	Размер выплат к ставке
2.5.1	СОУТ итоговый подкласс условий труда 3.1. Повар - за работу у горячих плит, электро – жаровых шкафов и других аппаратов для жаренья и выпечки (раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ)	В размере 12% должностного оклада

**2.6.** Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

**2.7.** Компенсационные выплаты профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) - должностей работников **младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала:**

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Размер выплат к ставке</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>2.7.1.</b>	Выплата работникам, занятым с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда по результатам оценки условий труда	В размере 10-12% должностного оклада согласно картам аттестации рабочих мест Ст. 146-147 ТК РФ
<b>2.7.2.</b>	Доплата за совмещение профессий (должностей)	В размере пропорционально объему выполненной работы (отработанному времени) но не более 100% должностного оклада)
<b>2.7.3.</b>	Доплата за расширение зон обслуживания	В размере пропорционально объему выполненной работы (отработанному времени) но не более 100% должностного оклада)
<b>2.7.4.</b>	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	В размере пропорционально объему выполненной работы (отработанному времени) но не более 100% должностного оклада)
<b>2.7.5.</b>	Доплата за работу в ночное время	35% пропорционально отработанного времени, ст. 154 ТК РФ
<b>2.7.6.</b>	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст.153 ТК РФ
<b>2.7.7.</b>	За сверхурочную работу	ст.152 ТК РФ
<b>2.7.8.</b>	За работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	ст. 148 ТК РФ

**2.8.** Компенсационные выплаты ПКГ должностей **педагогических работников:**

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Размер (в рублях)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>2.8.1.</b>	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:	В размере пропорционально объему выполненной работы (отработанному времени) но не более 100% должностного оклада)

2.7.2.	За расширение зон обслуживания	100% должностного оклада в зависимости от объема дополнительной работы пропорционально отработанному времени, но не более одного должностного оклада Ст. 151 ТК
2.7.3.	За работу в учреждении, расположенном в сельской местности	Постановление № 933 от 30.09.2009
2.7.3.1	<p>За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при норме 36 часов в неделю <b>для воспитателя, старшего воспитателя:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы</li> <li>• высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы; среднее профессиональное образование, стаж пед. работы от 2 до 5 лет</li> <li>• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет; среднее профессиональное образование, стаж пед. работы от 5 до 10 лет; либо высшее профессиональное образование и стаж пед. работы не менее одного года для старшего воспитателя</li> <li>• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет, среднее профессиональное образование, стаж пед. работы свыше 10 лет, высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет для старшего воспитателя</li> <li>• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 10 до 20 лет; высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет для старшего воспитателя</li> <li>• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы свыше 20 лет; высшее профессиональное образование и стаж пед. работы свыше 10 лет для старшего воспитателя</li> <li>• I квалификационная категория</li> <li>• высшая квалификационная категория</li> <li>• учёная степень кандидата наук либо почётные звания начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»</li> <li>• учёная степень доктора наук</li> </ul>	<p>за 1 час – 13,72</p> <p>за 1 час – 16,58</p> <p>за 1 час – 18,19</p> <p>за 1 час – 19,98</p> <p>за 1 час – 21,87</p> <p>за 1 час – 23,64</p> <p>за 1 час – 25,53</p> <p>за 1 час – 27,43</p> <p>за 1 час – 29,6</p> <p>за 1 час – 31,78</p>

<b>2.7.3.2</b>	За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при норме 36 часов в неделю для <b>педагога – психолога</b> :	
	• обучающиеся, получающие высшее психологическое образование или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы	За 1 час 13,72
	• высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы	за 1 час – 16,58
	• высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 2 до 5 лет	за 1 час – 18,19
	• высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 5 до 10 лет	за 1 час – 19,98
	• высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) свыше 10 лет	за 1 час – 21,87
	• квалификационная категория	за 1 час – 23,64
	• высшая квалификационная категория	за 1 час – 25,53
<b>2.7.3.3.</b>	• учёная степень кандидата наук либо почётные звания начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»	за 1 час – 27,43
	• учёная степень доктора наук	за 1 час – 31,78
	За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при норме 20 часов в неделю для <b>учителя – логопеда</b>	
	• Обучающиеся, получающие высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	за 1 час – 27,14
	• высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу	
	• высшее дефектологическое образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет	за 1 час – 32,75
	• высшее дефектологическое образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет	за 1 час – 35,96
	• высшее дефектологическое образование и стаж пед. работы от 10 до 20 лет	за 1 час – 39,36
• высшее дефектологическое образование и стаж пед. работы свыше 20 лет	за 1 час – 42,55	
• I квалификационная категория	за 1 час – 45,96	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшая квалификационная категория</li> </ul>	за 1 час – 49,38
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• учёная степень кандидата наук либо почётные звания начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»</li> </ul>	за 1 час – 53,29
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• учёная степень доктора наук</li> </ul>	за 1 час - 57,21
<b>2.7.3.4</b>	<p>За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при норме 30 часов в неделю <b>для инструктора по физическому воспитанию</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы</li> </ul>	за 1 час – 18,09
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшее профессиональное образование стаж пед. работы от 2 до 5 лет, среднее профессиональное образование и стаж пед. работы свыше 5 лет</li> </ul>	за 1 час – 23,98
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы свыше 5 лет</li> </ul>	за 1 час – 26,24
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I квалификационная категория</li> </ul>	за 1 час – 30,64
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшая квалификационная категория</li> </ul>	за 1 час – 32,28
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• учёная степень кандидата наук либо почётные звания начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»</li> </ul>	за 1 час – 36,6
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• учёная степень доктора наук</li> </ul>	за 1 час – 38,14
<b>2.7.3.5.</b>	<p>За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при норме 24 часов в неделю <b>для музыкального руководителя</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы</li> </ul>	за 1 час – 22,61
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; среднее профессиональное образование, стаж пед. работы от 2 до 5 лет</li> </ul>	за 1 час – 24,86
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет; среднее профессиональное образование, стаж пед. работы от 5 до 10 лет</li> </ul>	за 1 час – 27,29
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет, среднее профессиональное образование, стаж пед. работы свыше 10 лет,</li> </ul>	за 1 час – 29,97
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы свыше 10 лет,</li> </ul>	за 1 час – 32,8
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I квалификационная категория</li> </ul>	за 1 час – 35,46
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшая квалификационная категория</li> </ul>	за 1 час – 38,3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• учёная степень кандидата наук либо почётные звания начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»</li> </ul>	за 1 час – 41,15
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• учёная степень доктора наук</li> </ul>	за 1 час – 44,41



<b>2.7.3.6</b>	За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при норме 18 часов в неделю <b>для педагога дополнительного образования</b>	
	• среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	за 1 час – 30,15
	• высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, среднее профессиональное образование, стаж пед. работы от 2 до 5 лет	за 1 час – 33,9
	• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет, среднее профессиональное образование, стаж пед. работы от 5 до 10 лет	за 1 час – 36,39
	• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет; среднее профессиональное образование, стаж пед. работы свыше 10 лет	за 1 час – 39,96
	• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы свыше 10 лет	за 1 час – 44,74
	• I квалификационная категория	за 1 час – 50,07
	• высшая квалификационная категория	за 1 час – 54,86
	• учёная степень кандидата наук либо почётные звания начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»	за 1 час – 59,21
• учёная степень доктора наук	за 1 час – 63,57	
<b>2.7.3.7.</b>	За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при норме 25 часов в неделю <b>для воспитателя:</b>	
	• среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	за 1 час – 21,71
	• высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, среднее профессиональное образование, стаж пед. работы от 2 до 5 лет	за 1 час – 23,87
	• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет, среднее профессиональное образование, стаж пед. работы от 5 до 10 лет,	за 1 час – 26,2
	• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет, среднее профессиональное образование, стаж пед. работы свыше 10 лет,	за 1 час – 28,77
	• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 10 до 20 лет,	за 1 час – 31,49
	• высшее профессиональное образование и стаж пед. работы свыше 20 лет,	за 1 час – 34,04
	• I квалификационная категория	за 1 час – 36,77
• высшая квалификационная категория	за 1 час – 39,5	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• учёная степень кандидата наук либо почётные звания начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»</li> </ul>	за 1 час – 41,6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• учёная степень доктора наук</li> </ul>	за 1 час – 42,63

Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным выше, работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

размеры компенсационных выплат за один час работы в неделю устанавливаются в зависимости от должности, которую занимает работник и от нормы часов рабочего времени в неделю на ставку по этой должности.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

### **III. Порядок установления и размеры компенсационных выплат.**

**3.1.** Размеры компенсационных выплат устанавливаются заведующим МБДОУ № 18 с учётом мнения профсоюзного комитета образовательной организации, коллективным договором и трудовым договором.

**3.2.** Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, размер указанной выплаты устанавливается не более 5 % оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

**3.3.** До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда МБДОУ № 18 руководствуется Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями

**3.4.** В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

– работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

**3.5.** В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время». В МБДОУ № 18 каждый час работы в ночное время (в период с 10

часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

**3.6.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**3.7.** Доплата за сверхурочную работу составляет – за первые два часа работы не менее полуторного размера оплаты за час работы, за последующие часы – двойного размера оплаты за час работы в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**3.8.** Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пунктах 2.6, 2.7, 2.8 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

#### **IV. Заключительные положения.**

**4.1.** Настоящее положение разработано на основе и в соответствии с уставом МБДОУ №18 и не противоречит ему.

**4.2.** Настоящее Положение вступает в силу с «01» февраля 2022г., с момента его принятия общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующим МБДОУ № 18, и действует до принятия нового.

**4.3.** Изменения и дополнения в настоящее положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном п. 4.2 настоящего положения.

**Принято:**

На общем собрании трудового  
коллектива МБДОУ №18  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Председатель ПК МБДОУ №18  
\_\_\_\_\_ А.В. Богданова  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Председатель Управляющего  
совета МБДОУ №18  
\_\_\_\_\_ М.А. Семёнова  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Приказ № \_\_\_\_\_  
От \_\_\_\_\_  
Заведующий МБДОУ № 18  
\_\_\_\_\_ С.Н. Новикова

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о стимулирующих и премиальных выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 18 г. Томска

#### 1.Общее положение.

1.1. Настоящее приложение № 4 к Положению об оплате труда работникам МБДОУ № 18, регулирующим наименования, условия осуществления, размер стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам МБДОУ № 18

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

1.3 Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем положении не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

1.4. При объявлении дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, нарушениях нормативных актов РФ, Томской области, муниципалитета, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются на весь период взыскания.

1.5. Настоящее Положение определяют:

- виды стимулирующих и премиальных выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат.

Распределение выплат стимулирующего характера по категориям персонала утверждается приказом заведующего с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Система выплат стимулирующих и премиальных выплат работникам учреждения включает в себя:

- ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ;
- ежемесячная надбавка стимулирующего характера;
- премии: за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год; за выполнение особо важных и срочных работ; за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам;
- доплата за интенсивность работы воспитателям и младшим воспитателям (детодни).

#### 2. Ежемесячные персональные надбавки.

2.1. Работникам могут устанавливаться ежемесячные персональные надбавки стимулирующего характера на определённый период времени в течении учебного года с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

2.2. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6000 рублей для работников, занимающих должности педагогического и учебно-вспомогательного персонала, согласно штатному расписанию МБДОУ № 18, за исключением работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих и занимающих должности, указанные в пункте 1.3. Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ № 18. Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего (МОП согласно штатному расписанию), не могут превышать 4000 рублей.

2.3. Надбавка устанавливается работнику в пределах обеспечения финансовыми средствами.

2.4. Работникам МБДОУ № 18 могут устанавливаться ежемесячные надбавки стимулирующего характера.

#### **Условия выплаты ежемесячной надбавки стимулирующего характера:**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Размер /руб.</b>	<b>Фактор, обуславливающий получение выплаты</b>
2.4.1	За непрерывный стаж работы в МБДОУ №18 учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу: Свыше 20 лет	500	В течение года
2.4.2	За стаж работы (выслугу лет) педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах: - от 0 до 3 лет; - свыше 25 лет. Надбавка за стаж работы выплачивается по основной должности, по основному месту работы.	300 800	В течение года
2.4.3	Ежемесячная надбавка стимулирующего характера педагогу: - высшее образование, стаж работы от 10-20 лет	500	В течение года
2.4.4	За руководство инновационной деятельностью, экспериментальную работу (площадка муниципального, регионального уровня)	1 500	В течение года
2.4.5	За координацию работы с детьми с ОВЗ	1 000	В течение года
2.4.6	Педагогическим работникам за звание «Почётный работник»	300	В течение года
2.4.7	За ведение информации странички новостей на официальном сайте учреждения	1 000	В течение года
2.4.8	За ведение официального сайта учреждения	1 000	В течение года
2.4.9	За работу в системе автоматизированного постинга	1 000	В течение года

	учреждения		
2.4.10	За организацию работы в системе «Платформа обратной связи»	500	По факту выполненной работы
2.4.11	За заполнение меню в электронной системе «Парус»	1 000	В течение года
2.4.12	За заполнение таблиц воспитанников (родительская плата) в системе «Парус»	1 000	В течение года
2.4.13	За дополнительную работу в системе «Парус» (заполнение таблиц дополнительных образовательных услуг)	500	В течение года
2.4.14	За руководство работы Профсоюзного Комитета	1 000	В течение года
2.4.15	За работу в программе ЕГИССО	1 000	В течение года
2.4.16	За исполнение обязанностей ответственного по охране труда	2 000	В течение года
2.4.17	За исполнение обязанностей ответственного по ГО и ЧС	1 000	В течение года
2.4.18	За исполнение обязанностей ответственного по Пожарной Безопасности	1 000	В течение года
2.4.19	За ведение табеля учета рабочего времени	1 000	В течение года
2.4.20	За работу с сайтом АИС «Комплектование»	1 000	В течение года
2.4.21	За ведение персонифицированного учёта сотрудников (для ПФР)	500	В течение года
2.4.22	За работу с больничными листами	1 000	В течение года
2.4.23	За работу в программе «Сетевой город»	1 000	В течение года
2.4.24	Формирование сертификатов ПФДО и зачисления детей на обучение по программам дополнительного образования	1 000	В течение года
2.4.25	За работу в программе СБИС (сеть деловых коммуникаций)	1 000	В течение года
2.4.26	За работу с сайтом «Работа.Ру»	500	В течение года
2.4.27	За ведение и заполнение табеля по питанию сотрудников	500	В течение года
2.4.28	За размещение информации о МБДОУ на официальном сайте bus.gov.ru в сети интернет (в соответствии с приказом МИНФИН РФ от 21.07.2011г. № 86-Н	4 000	В течение года
2.4.29	<b>Специалистам логопедических пунктов при норме 20 часов в неделю: за 1 час работы</b>		В течение года
	- высшее дефектологическое образование без предъявления требования к стажу работы;	23,87	
	- высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	28,77	
	- высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	32,77	
	- высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20;	36,77	
	- высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет	39,04	
	- I квалификационная категория;	40	
	- высшая квалификационная категория;	43,77	

	Ученая степень кандидата наук, либо почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профиля учреждения педагогической деятельности	45	
	Ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	45,77	
2.4.30	Педагогическим работникам: - за почётное звание, начинающиеся со слов «Заслуженный» при условии соответствия почётного звания профилю учреждения;	1000	В течение года
	- за почётное звание, начинающиеся со слов «Народный» при условии соответствия почётного звания профилю учреждения	2000	
	- молодым специалистам	1 000	
2.4.31	За наличие «Грамоты Министерства просвещения», «Грамоты Министерства образования и науки»	1000	В течение года
2.4.32	За стаж работы (выслугу лет) педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах: - от 3 до 5 лет;	600	В течение года
	- от 5 до 10 лет;	800	
	- от 10 – 25 лет. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности, по основному месту работы.	1000	
2.4.33	Ежемесячные надбавки педагогическим работникам за квалификационную категорию: - за первую категорию;	1350	В течение года
	- за высшую категорию	2025	
2.4.34	Воспитателям, имеющим высшее педагогическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	500	В течение года
	Воспитателям, имеющим высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет	700	
	Воспитателям, имеющим I квалификационную категорию	1 000	
	Воспитателям, имеющим высшую квалификационную категорию	1 300	

2.5. На основании приказа департамента образования администрации города Томска от 01.09.2017 № 493 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению доплат стимулирующего характера за интенсивность работы воспитателям и младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений, в которых действуют дошкольные группы» устанавливается ежемесячная доплата стимулирующего характера воспитателям и младшим воспитателям, исходя из фактического количества – детодней работника и стоимости одного дето-дня за интенсивность работы в размере:  
- воспитателям в группах для детей от 3 – 7 лет – 2,51 руб.;

- воспитателям в группах для детей от 1 – 3 лет – 2,94 руб.;
- младшим воспитателям в группах для детей от 3 – 7 лет – 1,43руб.;
- младшим воспитателям в группах для детей от 1 – 3 лет – 1,68руб.

### 3. Премии.

3.1. В МБДОУ № 18 устанавливаются следующие виды премии:

- за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.

3.2. Условия премирования за выполнение особо важных и срочных работ:

3.2.1	Аварийные работы, ликвидация аварийных ситуаций	2 500
3.2.2	Сложные работы, проводимые во время текущего ремонта (сварочные работы, ремонт канализационной системы, прочистка радиаторов, шпаклевка, штукатурка потолков, стен и т.д.);	5000
3.2.3	- Опрессовка отопительной системы;	3 000
3.2.4	- Работа в осенне-зимний период (неоднократная уборка листвы, покос травы, обильные снегопады, очистка крылец и козырьков от снега и наледи, ворошение снега, удаление сосулек и т.д.)	2 000
3.2.5	За высокий уровень оперативности и качество при выполнении работ по производственной необходимости в течение года	1500
3.2.6	Оформительскую работу в ДОУ	500
3.2.7	Пошив детских и взрослых костюмов для развлечений и праздников	2 000

3.3 Условия премирования за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам:

3.3.1	Ко дню воспитателя и всех дошкольных работников	500
3.3.2	К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80) по основному месту работы	3 000

3.4. Условия и порядок премирования за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год:

3.4.1. Приказом заведующего утверждается состав комиссии, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, работников МБДОУ № 18, выбранной на общем собрании трудового коллектива.

3.4.2. В состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 18 входят: члены коллектива и члены профсоюзного комитета МБДОУ № 18. Заведующий МБДОУ № 18 по должности является председателем комиссии, возглавляет заседания по вопросам распределения стимулирующих и премиальных выплат.

3.4.3. Распределение премий утверждается приказом заведующего МБДОУ № 18 по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ № 18.

3.4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал), выплаты производятся ежемесячно и отменяются при ухудшении показателей в работе.



3.4.5. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанного в настоящем положении, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.4.6. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы начисляются за фактически отработанное время.

3.4.7. При объявлении дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, при нарушениях нормативных актов РФ, Томской области, муниципалитета, стимулирующие выплаты не устанавливаются на весь период взыскания.

3.4.8. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть лишен полностью, в случаях:

- за нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- за нарушение должностной инструкции, инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников (наличие травмы у воспитанника), инструкции по охране труда и ПБ;
- за нарушение трудовой, служебной, исполнительской дисциплины, корпоративной этики;
- за грубейшее нарушение требований по охране жизни и здоровья детей (случаи, когда дети оставлены без присмотра взрослых).

3.4.9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 18 производится с учетом фактически отработанного времени (при увольнении по собственному желанию до истечения установленного периода работник лишается права на получение премии по итогам на весь период) и показателей эффективности деятельности работников МБДОУ №18. Результат выражается в баллах. Для определения соответствия деятельности работников ДОУ показателям эффективности деятельности применяется методика блочно-рейтинговой оценки качества.

3.4.10. Методика блочно-рейтинговой оценки предполагает:

- Самоанализ работника по направлениям в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности с представлением заполненного листа самооценки передаётся секретарю комиссии ежемесячно.
- Комиссия выставляет свою оценку и на основании полученных листов самооценки, подсчитывается итоговый балл, заполняется сводный оценочный лист.
- Со сводным оценочным листом сотрудники знакомятся под роспись. Из общей суммы С – сумма стимулирующих выплат вычитается Ф - общее количество фиксированных баллов набранных работниками.  $C^1 = C - Ф$
- Расчёт стоимости одного балла производится по формуле  $СтБ = C^1 / Б$ , где СтБ- стоимость одного балла,  $C^1$ - оставшаяся сумма стимулирующих выплат, Б- общее количество баллов, набранных работниками.
- В соответствии с количеством набранных работниками баллов производится расчёт стимулирующих выплат, исходя из стоимости одного балла.
- Издаются приказы.
- Все заполненные и обработанные листы самооценки, сводные оценочные листы, протоколы заседания подлежат хранению в течение финансового года.

3.4.11. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 18 устанавливается по следующим показателям:

- **педагогический персонал:** охрана и укрепление здоровья воспитанников, образовательная деятельность, методическая деятельность, взаимодействие с семьей и социумом, исполнительская дисциплина.
- **учебно-вспомогательный персонал:** охрана и укрепление здоровья воспитанников, помощь в организации образовательной деятельности, исполнительская дисциплина.
- **младший обслуживающий персонал:** исполнительская дисциплина.

3.4.12. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 18 на основании оценочных листов сотрудников составляет и

утверждает сводный итоговый оценочный лист всех работников в баллах. Работники МБДОУ № 18 знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочном листе, ставят дату ознакомления.

3.4.13. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки об изменении оценки в течение 3-х дней после принятия заявления работника или оставлении результатов сотрудника без изменений. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении сводного оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаются приказы по учреждению.

3.4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно по графику:

- до **25 числа следующего месяца**: заполнение работниками оценочных листов деятельности работников;

- до **29 числа следующего месяца**: комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 18 составляет и утверждает итоговый оценочный лист всех работников в баллах;

- **30 числа следующего месяца**: оформление решения приказом заведующего.

3.4.15. Документы по распределению стимулирующих выплат, а именно: протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

3.4.16. Размер выплат устанавливается по следующим критериям (целевым показателям):

#### **3.4.16.1. Целевые показатели деятельности педагогических работников (воспитатель)**

<b>№</b>	<b>Целевые показатели деятельности педагогических работников учреждения</b>	<b>Плановое значение показателя</b>	<b>Баллы</b>	<b>Фактор, обуславливающий получение выплаты</b>
<b>I. Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников</b>				
1	Отсутствие несчастных случаев по вине педагогического работника	Без несчастных случаев	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
2	Организация работы с детьми «группы риска»	По протоколу, наличие индивидуальных планов работы (кроме групп комбинированной направленности)	1 балл за каждого ребенка	С учетом фактически отработанного времени
3	Снижение пропусков воспитанников группы	Среднемесячная посещаемость: 60%-70% 71%-80% 81%-100%	1 балл 2 балла 3 балла	С учетом фактически отработанного времени
4	Выполнение культурно-гигиенических процедур с детьми раннего возраста (группа от 1,5 – 3 лет)	Среднемесячная посещаемость в группе: свыше 70%	1 балл	С учетом фактически отработанного времени

<b>II. Образовательная деятельность</b>				
5	Высокое качество образования по итогам внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)	Высокое Выше среднего Среднее Ниже среднего Низкое	4 баллов 3 балла 2 балла 1 балла 0 баллов (1 раз в три месяца)	Без учета фактически отработанного времени
6	Охват воспитанников группы ПДОУ	60%-70% 71%-80% 81%-100%	1 балл 2 балла 3 балла	С учетом фактически отработанного времени
7	Внедрение федеральных образовательных стандартов дошкольного образования (использование в работе современных педагогических технологий)	Системное использование ИКТ на занятиях	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системное использование ТРИЗ	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системное использование проектной деятельности	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системное ведение педагогических наблюдений	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системная работа по теме самообразования	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
8	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, олимпиадах, соревнованиях и т.д. под руководством педагога	Дистанционное (не более 2-х конкурсов) участие в конкурсах государственных образовательных организаций	<b>Сертификат</b> – 1 балл <b>Призовое место</b> – 2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		СМИ (от 3-х детей)	0,5 балла	
		Очно (не более 2-х конкурсов) (предполагается выступление ребенка)	<b>Сертификат:</b> ДОУ – 1 балл; Городской – 2 балла; Областной – 3 балла; Всероссийский – 4 балла. <b>Призовые места:</b> ДОУ – 2 балла;	Без учета фактически отработанного времени

		Более 3-х воспитанников	Городской – 3 балла; Областной – 4 балла; Всероссийский – 5 баллов. +0,25 балла за каждого участника	
		Участие в жюри	0,5 балла	Без учета фактически отработанного времени
<b>III. Методическая деятельность</b>				
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Системное оформление групповых помещений, приемных.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Изготовление костюмов, декораций к праздникам, конкурсам.	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Оформление центров имеющимся материалом.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Изготовление или приобретение новых материалов.	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях (других групп): Игра за ширмой Эпизодическая роль Главная роль	0,25 балла 0,25 балла (за каждую) 1 балл (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
		Подготовка и проведение мероприятий (праздники, развлечения, спортивные мероприятия, викторины, олимпиады и т. д.) сверх годового плана.	1 балл (за каждое)	Без учета фактически отработанного времени
10	Участие и качественная работа в ПТГ, в рабочей, экспериментальной группе.	При наличии результатов	2 балла (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени

11	Руководство ПТГ, рабочей, экспериментальной группой.	Системная работа	3 балла	С учетом фактически отработанного времени
12	Участие педагогов в творческих конкурсах (не более 2 – х конкурсов в месяц)	Дистанционное участие ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балл 3 балла 4 балла 5 балла	Без учета фактически отработанного времени
13	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Дистанционное участие (не более 2- х конкурсов в месяц)	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Очное участие «Воспитатель года» и аналогичные конкурсы (за каждый конкурс) ДОУ Городской Областной Всероссийский	3 балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов	Без учета фактически отработанного времени
14	Призовые места за участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Дистанционное участие	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Очное участие «Воспитатель года» и аналогичные конкурсы (за каждый конкурс) ДОУ Городской Областной Всероссийский	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	
15	Выступление на семинарах, конференциях, вебинарах, форумах педсоветах, проведение открытых занятий, мастер – классов, тренингов и др.	Уровень ДОУ Городской Областной Всероссийский	1балл 2 балла 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
16	Наличие публикаций (при условии практической реализации)	СМИ Городской Областной Всероссийский	1 балла 2 балл 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
17	Разработка и внедрение авторских программ, модифицированных программ, методических разработок	Разработка (разово)	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
18	Наставничество	Системная работа со студентами, молодыми специалистами по плану	2 балла	С учетом фактически отработанного

				времени
<b>IV. Взаимодействие с семьей, социумом</b>				
19	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствие жалоб	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
20	Полнота сбора родительской платы	Отсутствие задолженности: - по родительской плате, - по ПДОУ	1 балл 1 балл	Без учета фактически отработанного времени
21	Вовлечение родителей в воспитательно – образовательную деятельность	Оформленный материал на сайте ДОУ	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Организация мероприятия с родителями (при наличии конспекта, материала, отчета)	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Использование интерактивных форм проведения родительского собрания.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Участие в родительской гостиной на сайте ДОУ	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
<b>V. Исполнительская дисциплина</b>				
22	Участие в общественных мероприятиях	ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балл 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
23	Соблюдение корпоративной этики	На основании Кодекса профессиональной этики педагогов	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
24	Личный вклад в благоустройство территории	Озеленение, чистка снега, снежные постройки	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
25	Участие в ремонтных работах к новому учебному году	Закрепленных помещений	3 балла	С учетом фактически отработанного времени
		За дополнительный объем работы	1 балл за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
26	Качественная работа в комиссиях. (работа секретаря педсовета, собраний трудового коллектива, управляющего совета,	Согласно плану работы, при наличии протоколов	1 балл за каждую комиссию	Без учета фактически отработанного времени

	профкома, ППк и т. д.)			
27	Качественная работа в ППк ДОУ	Согласно плану работы	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
28	Улучшение интенсивности труда	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.	0,5 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
		Качественное оформление и ведение в электронном виде документации	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Качественное ведение и заполнение табеля посещаемости в электронном виде.	0,5 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
<b>ИТОГО:</b>				

**3.4.16.2. Целевые показатели деятельности педагогических работников (инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога дополнительного образования)**

№	Целевые показатели деятельности педагогических работников учреждения	Плановое значение показателя	Баллы	Фактор, обуславливающий получение выплаты
<b>I. Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников</b>				
1	Отсутствие несчастных случаев по вине педагогического работника	Без несчастных случаев	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
2	Организация работы с детьми с ОВЗ, детьми «группы риска»	Индивидуальная работа, наличие индивидуальных планов работы	1 балл за каждого ребенка	С учетом фактически отработанного времени
3	Системное проведение	Наличие планов и проведение в системе	1 балл	Без учета фактически

	дополнительных занятий на улице	(1 раз в неделю)		отработанного времени
4	Снижение пропусков воспитанников по ДОУ	Среднемесячная посещаемость: 60%-70% 71%-80% 81%-100%	1 балл 2 балла 3 балла	С учетом фактически отработанного времени
<b>II. Образовательная деятельность</b>				
5	Высокое качество образования по итогам внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)	Высокое Выше среднего Среднее Ниже среднего Низкое	4 баллов 3 балла 2 балла 1 балла 0 баллов (1 раз в три месяца)	Без учета фактически отработанного времени
6	Внедрение федеральных образовательных стандартов дошкольного образования (использование в работе современных педагогических технологий)	Системное использование ИКТ на занятиях, праздниках, развлечениях	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системное использование ТРИЗ	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системное использование проектной деятельности	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системное ведение педагогических наблюдений	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системная работа по теме самообразования.	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
7	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, олимпиадах, соревнованиях под руководством педагога	Дистанционное (не более 2-х конкурсов) участие в конкурсах государственных образовательных организаций	<b>Сертификат</b> – 1 балл <b>Призовое место</b> – 2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		СМИ (от 3-х воспитанников)	0,5 балла	
		Очно (не более 2-х конкурсов) (предполагается выступление ребенка)	<b>Сертификат:</b> ДОУ – 1 балл Городской- 2 балла; Областной – 3 балла; Всероссийский – 4 балла. <b>Призовые места:</b>	Без учета фактически отработанного времени



		Более 3-х воспитанников	ДОУ – 2 балл Городской- 3 балла; Областной – 4 балла; Всероссийский – 5 баллов + 0,25 балла за каждого участника	
		Участие педагога в жюри	0,5 балла	
<b>III. Методическая деятельность</b>				
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление помещений, коридоров, кабинетов	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Изготовление костюмов, декораций к праздникам, конкурсам	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Изготовление или приобретение новых материалов, пособий для работы с детьми	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях: Игра за ширмой Эпизодическая роль  Главная роль	0,25 балла 0,25 балла (за каждую) 1 балл (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
		Подготовка и проведение мероприятий (праздники, развлечения, спортивные мероприятия, викторины, олимпиады и т. д.) сверх годового плана.	1 балл (за каждое)	Без учета фактически отработанного времени
10	Участие и качественная работа в ПТГ, в рабочей, экспериментальной группе.	При наличии результатов	2 балла (за каждую группу)	Без учета фактически отработанного времени
11	Руководство ПТГ, рабочей, экспериментальной группой.	Системная работа, наличие планов.	3 балла	Без учета фактически отработанного времени

12	Участие педагогов в творческих конкурсах	Дистанционное участие ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	Без учета фактически отработанного времени
13	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Дистанционное участие (не более 2-х конкурсов)	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Очное участие «Воспитатель года» и аналогичные конкурсы (за каждый конкурс) ДОУ Городской Областной Всероссийский	3 балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов	
14	Призовые места за участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Дистанционное участие	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Очное участие «Воспитатель года» и аналогичные конкурсы (за каждый конкурс) ДОУ Городской Областной Всероссийский	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	
15	Выступление на семинарах, конференциях, педсоветах, вебинарах, форумах; проведение открытых занятий, мастер – классов, тренингов и др.	Уровень ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
16	Наличие публикаций (при условии практической реализации)	СМИ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балл 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
17	Разработка и внедрение авторских программ, модифицированных программ, методических разработок	Разработка (разово)	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
18	Наставничество	Системная работа со студентами, молодыми специалистами по плану	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
<b>IV. Взаимодействие с семьей, социумом</b>				

19	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствие жалоб	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
20	Вовлечение родителей в воспитательно – образовательную деятельность	Оформленный материал на сайте ДОУ	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Организация массового мероприятия с родителями (при наличии конспекта, материала, отчета)	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Использование интерактивных форм проведения собрания.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Оформленное выступление на родительском собрании	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
<b>V. Исполнительская дисциплина</b>				
21	Участие в общественных мероприятиях	ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балл 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
22	Соблюдение корпоративной этики	На основании Кодекса профессиональной этики педагогов	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
23	Личный вклад в благоустройство территории	Озеленение, чистка снега, снежные постройки	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
24	Участие в ремонтных работах к новому учебному году	Закрепленных помещений	3 балла	С учетом фактически отработанного времени
		За дополнительный объем работы	1 балл за каждое помещение	
25	Качественная работа в комиссиях. (работа секретаря педсовета, собраний трудового коллектива, управляющего совета, профкома, ППк и т. д.)	Согласно плану работы, при наличии протоколов	1 балл за каждую комиссию.	Без учета фактически отработанного времени

26	Качественная работа в ППк ДОУ	Согласно плану работы	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
27	Улучшение интенсивности труда	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.	0,5 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
		Качественное оформление и ведение в электронном виде документации.	1 балл	Без фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
ИТОГО:				

### 3.4.16.3. Целевые показатели деятельности педагогических работников (учителя-логопеда, педагога - психолога)

№	Целевые показатели деятельности педагогических работников учреждения	Плановое значение показателя	Баллы	Фактор, обуславливающий получение выплаты
<b>I. Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников</b>				
1	Отсутствие несчастных случаев по вине педагогического работника	Без несчастных случаев	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
2	Среднемесячная посещаемость логопедических занятий детьми, зачисленных на логопедические занятия (согласно списку, зачисленных детей)	60%-70%	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		71%- 80%	2 балла	
81%-100%	3 балла			
	Снижение пропусков воспитанников по ДОУ	Среднемесячная посещаемость: 60%-70% 71%-80% 81%-100%	1 балл 2 балла 3 балла	С учетом фактически отработанного времени

3	Организация коррекционной работы с детьми с ОВЗ, детьми «группы риска»	Индивидуальная работа, наличие индивидуальных планов работы. Обследование, подготовка заключений на детей с ОВЗ, детей «группы риска». Составление ИОМ, индивидуального плана развития, подготовка документов на ГПМПК	1 балл за каждого Ребенка	С учетом фактически отработанного времени
<b>II. Образовательная деятельность</b>				
4	Высокое качество образования по итогам внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)	Высокое Выше среднего Среднее Ниже среднего Низкое	4 баллов 3 балла 2 балла 1 балла 0 баллов (1 раз в три месяца)	Без учета фактически отработанного времени
5	Внедрение федеральных образовательных стандартов дошкольного образования (использование в работе современных педагогических технологий)	Системное использование ИКТ на занятиях	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системное использование ТРИЗ;	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системное использование проектной деятельности;	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системное ведение педагогических наблюдений;	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		Системная работа по теме самообразования.	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
6	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, олимпиадах, соревнованиях под руководством педагога	Дистанционное (не более 2-х конкурсов в месяц) участие в конкурсах государственных образовательных организаций	<b>Сертификат</b> – 1балл <b>Призовое место</b> – 2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		СМИ (от 3 детей)	0,5 балла	
		Очно (не более 2-х конкурсов в месяц) (предполагается выступление ребенка)	<b>Сертификат:</b> ДОУ – 1 балл Городской- 2 балла;	Без учета фактически отработанного времени

		<p>Областной – 3 балла; Всероссийский – 4 балла. <b>Призовые места:</b> ДОУ – 2 балл Городской- 3 балла; Областной – 4 балла; Всероссийский – 5 баллов. +0,25 балла за каждого участника</p>		
	<p>Более 3-х воспитанников</p>	Участие педагога в жюри	0,5 балла	
<b>III. Методическая деятельность</b>				
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление помещений, коридоров, кабинетов, окон.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Изготовление костюмов, декораций к праздникам, конкурсам.	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Изготовление или приобретение новых материалов, пособий для работы с детьми	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях: Игра за ширмой Эпизодическая роль  Главная роль	0,25 балла 0,25 балла (за каждую) 1 балл (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
		Подготовка и проведение мероприятий (праздники, развлечения, спортивные мероприятия, викторины, олимпиады и т. д.) сверх годового плана.	1 балл (за каждое)	Без учета фактически отработанного времени
8	Участие и качественная работа в ПТГ, в рабочей, экспериментально	При наличии результатов	2 балла (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени

	й группе.			
9	Руководство ПТГ, рабочей, экспериментальной группой.	Системная работа, наличие планов.	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
10	Участие педагогов в творческих конкурсах (не более 2-х конкурсов в месяц)	Дистанционное участие ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	Без учета фактически отработанного времени
11	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Дистанционное участие (не более 2-х конкурсов в месяц)	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Очное участие «Воспитатель года» и аналогичные конкурсы (за каждый конкурс) ДОУ Городской Областной Всероссийский	3 балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов	
12	Призовые места за участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Дистанционное участие (не более 2 конкурсов в месяц)	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Очное участие «Воспитатель года» и аналогичные конкурсы (за каждый конкурс) ДОУ Городской Областной Всероссийский	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	
13	Выступление на семинарах, конференциях, педсоветах, вебинарах, форумах проведение открытых занятий, мастер – классов, тренингов и др.	Уровень ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
14	Наличие публикаций (при условии практической реализации)	СМИ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балл 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
15	Разработка и внедрение авторских	Разработка (разово)	3 балла	Без учета фактически отработанного

	программ, модифицированных программ, методических разработок			времени
16	Наставничество	Системная работа со студентами, молодыми специалистами по плану	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
<b>IV. Взаимодействие с семьей, социумом</b>				
17	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствие жалоб	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
18	Вовлечение родителей в воспитательно – образовательную деятельность	Оформленный материал на сайте ДОУ	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Организация массового мероприятия с родителями (при наличии конспекта, материала, отчета)	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Использование интерактивных форм проведения собрания.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Оформленное выступление на родительском собрании	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Проведение мастер – классов, консультаций для родителей воспитанников, не посещающих занятия логопедические занятия	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
<b>V. Исполнительская дисциплина</b>				
19	Участие в общественных мероприятиях	ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балл 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
20	Соблюдение корпоративной этики	На основании Кодекса профессиональной этики педагогов	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
21	Личный вклад в благоустройство территории	Озеленение, чистка снега, снежные постройки	2 балла	С учетом фактически отработанного времени



22	Участие в ремонтных работах к новому учебному году	Закрепленных помещений	3 балла	С учетом фактически отработанного времени
		За дополнительный объем работы	1 балл за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
23	Качественная работа в комиссиях. (работа секретаря педсовета, собраний трудового коллектива, управляющего совета, профкома, ППк и т. д.)	Согласно плану работы, при наличии протоколов	1 балл за каждую комиссию.	Без учета фактически отработанного времени
24	Качественная работа в ППк ДОУ	Согласно плану работы	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
25	Улучшение интенсивности труда	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.	0,5 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
		Качественное и своевременное оформление и ведение в электронном виде документации.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
26	Выполнение обязанностей дежурного администратора	Системное выполнение	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
ИТОГО:				

#### 3.4.16.4. Целевые показатели деятельности старшего воспитателя

№	Целевые показатели деятельности педагогических работников	Плановое значение показателя	Баллы	Фактор, обуславливающий получение выплаты
---	---	------------------------------	-------	---

учреждения				
<b>I. Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников, сотрудников</b>				
1	Отсутствие несчастных случаев среди воспитанников и сотрудников	Без несчастных случаев	3 балла	С учетом фактически отработанного времени
2	Организация работы с детьми с ОВЗ, детьми «группы риска»	Наличие индивидуальных планов работы у педагогов До 5 детей с ОВЗ От 6-10 От 10-15 От 15 и более	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	С учетом фактически отработанного времени
<b>II. Образовательная деятельность</b>				
3	Высокое качество образования по итогам внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)	Высокое Выше среднего Среднее Ниже среднего Низкое	4 баллов 3 балла 2 балла 1 балла 0 баллов (1 раз в три месяца)	Без учета фактически отработанного времени
4	Участие педагогов и воспитанников в конкурсах	Организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, олимпиадах, викторинах (не менее 10% от общего числа воспитанников)	5 баллов	Без учета фактически отработанного времени
		Подготовка и участие педагогов в творческих конкурсах	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Подготовка и участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	1 балл за каждого участника	Без учета фактически отработанного времени
		Организация социального партнерства	0,5 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
<b>III. Методическая деятельность</b>				
5	Работа в инновационном режиме	Разработка и внедрение авторских программ, методических проектов, разработок	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Руководство и координация инновационной деятельностью (по приказу)	3 балла	Без учета фактически отработанного времени

		Подготовка с педагогами выступлений на семинары, конференции, проведение открытых занятий, мастер – классов, публикаций и др.	0,5 балла за каждого	Без учета фактически отработанного времени
6	Личное участие и качественная работа в ПТГ, в рабочей, экспериментальной группе.	При наличии результатов	2 балла (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
7	Руководство ПТГ, рабочей, экспериментальной группой.	Системная работа, наличие планов.	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
8	Личное участие в творческих конкурсах (не более 2-х конкурсов в месяц)	Дистанционное участие ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	Без учета фактически отработанного времени
9	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства	Дистанционное участие (не более 2-х конкурсов в месяц)	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Очное участие «Воспитатель года» и аналогичные конкурсы (за каждый конкурс) ДОУ Городской Областной Всероссийский	3 балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов	
10	Призовые места за участие в конкурсах профессионального мастерства	Дистанционное участие	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Очное участие «Воспитатель года» и аналогичные конкурсы (за каждый конкурс) ДОУ Городской Областной Всероссийский	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	
11	Наличие публикаций (при условии практической реализации)	СМИ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балл 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
12	Выступление на семинарах, конференциях,	Уровень ДОУ Городской Областной	1 балл 2 балла 3 балла	Без учета фактически отработанного времени

	педсоветах, в вебинарах, форумах проведение открытых занятий, мастер – классов, тренингов и др.	Всероссийский	4 балла	времени
13	Наставничество	Системная работа со студентами, молодыми специалистами по плану	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
<b>IV. Взаимодействие с семьей, социумом</b>				
14	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствие жалоб	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
15	Вовлечение родителей в воспитательно – образовательную деятельность	Оформленный материал на сайте ДОУ	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Организация массового мероприятия с родителями (при наличии конспекта, материала, отчета)	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Выступление на родительских собраниях	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
<b>V. Исполнительская дисциплина</b>				
16	Участие в общественных мероприятиях	ДОУ Городской Областной Всероссийский	1 балл 2 балл 3 балла 4 балла	Без учета фактически отработанного времени
17	Соблюдение корпоративной этики	На основании Кодекса профессиональной этики педагогов	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
18	Личный вклад в благоустройство территории	Озеленение, чистка снега, снежные постройки	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
19	Участие в ремонтных работах к новому учебному году	Закрепленных помещений	3 балла	С учетом фактически отработанного времени
		За дополнительный объем работы	1 балл за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
20	Качественная работа в комиссиях (работа	Согласно плану работы, при наличии протоколов	1 балл за каждую комиссию.	Без учета фактически отработанного

	секретаря педсовета, собраний трудового коллектива, управляющего совета, профкома, ППк и т. д.)			времени
21	Качественная работа в ППк ДОУ	Согласно плану работы	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
22	Улучшение интенсивности труда	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.	0,5 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
		Качественное и своевременное оформление и ведение в электронном виде документации	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
23	Выполнение обязанностей дежурного администратора	Системное выполнение	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
<b>ИТОГО:</b>				

#### 3.4.16.5. Целевые показатели деятельности калькулятора

№	Целевые показатели деятельности педагогических работников учреждения	Плановое значение показателя	Баллы	Фактор, обуславливающий получение выплаты
<b>I. Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников</b>				
1	Снижение пропусков среди воспитанников ДОУ	Среднемесячная посещаемость: 60%-70% 71%-80% 81%-100%	1 балл 2 балла 3 балла	С учетом фактически отработанного времени
<b>II. Ведение документации по организации питания</b>				
2	Ведение документации по	Отсутствие замечаний	2 балла	С учетом фактически

	организации питания			отработанного времени
3	Ведение дополнительного меню для детей – диетчиков, детей с ОВЗ	Отсутствие замечаний	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
4	Организация медосмотра сотрудников	Отсутствие замечаний	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
<b>III. Образовательная деятельность</b>				
5	Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях:	Игра за ширмой Эпизодическая роль  Главная роль	1 балл 0,5 балла (за каждую) 2 балла (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
<b>IV. Взаимодействие с семьей, социумом</b>				
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей по организации меню	Без жалоб	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
<b>V. Исполнительская дисциплина</b>				
7	Участие в общественных мероприятиях	По факту участия	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
8	Личный вклад в благоустройство территории	Озеленение, чистка снега, снежные постройки	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
9	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Закрепленного помещения	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
		За дополнительный объем работы	2 балла за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
10	Повышение эффективности труда	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	3 балла	Без учета фактически отработанного времени

		Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
11	Выполнение обязанностей дежурного администратора	Системное выполнение	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
ИТОГО:				

### 3.4.16.6. Целевые показатели деятельности заведующего хозяйством

№	Целевые показатели деятельности педагогических работников учреждения	Плановое значение показателя	Баллы	Фактор, обуславливающий получение выплаты
<b>I. Ведение документации, организационные мероприятия</b>				
1	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы –тепло, водо, энергоресурсов, создание системы экономного режима в рамках программы по энергосбережению	Наличие экономии потребления, отсутствие сбоев систем в работе	3 балла	С учетом фактически отработанного времени
2	Качественная организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
3	Качественное выполнение работы и общественных и трудовых поручений	Курирование работы системы видеонаблюдения, системы АПС, работы по очистке крыши, своевременной уборки территории ДОУ и прилегающей к ДОУ территории и др.	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
<b>III. Образовательная деятельность</b>				
4	Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях	Эпизодическая роль Главная роль	0,5 балла (за каждую) 2 балла (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
<b>IV. Взаимодействие с семьей, социумом</b>				
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны	Без жалоб	1 балл	С учетом фактически отработанного

	родителей			времени
<b>V. Исполнительская дисциплина</b>				
6	Участие в общественных мероприятиях	По факту участия	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
7	Личный вклад в благоустройство территории	Озеленение, чистка снега, снежные постройки	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
8	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Закрепленного помещения	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
		За дополнительный объем работы	2 балла за каждое помещение	
9	Повышение эффективности труда	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по итогам инвентаризации	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	4 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
10	Выполнение обязанностей дежурного администратора	Системное выполнение	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
11	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	По факту	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
ИТОГО:				

#### 3.4.16.7. Целевые показатели деятельности младшего воспитателя

№	Целевые показатели деятельности педагогических работников учреждения	Плановое значение показателя	Баллы	Фактор, обуславливающий получение выплаты
<b>I. Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников</b>				



1	Снижение пропусков среди воспитанников ДОУ	Среднемесячная посещаемость: 60%-70% 71%-80% 81%-100%	1 балл 2 балла 3 балла	С учетом фактически отработанного времени
2	Организация питания	Организация питания детей – диетчиков, детей с ОВЗ (в системе)	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
3	Отсутствие несчастных случаев по вине работника	Без несчастных случаев	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
4	Выполнение культурно-гигиенических процедур с детьми раннего возраста (группа от 1,5 – 3 лет)	Среднемесячная посещаемость свыше 70%	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
<b>II. Образовательная деятельность</b>				
5	Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях:	Игра за ширмой Эпизодическая роль Главная роль	1 балл 0,5 балла (за каждую) 2 балла (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
6	Помощь педагогам	Оформление игровых и учебных зон	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Участие и помощь педагогам в образовательной деятельности	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Помощь при адаптации	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
<b>III. Взаимодействие с семьей, социумом</b>				
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Без жалоб	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
<b>IV. Исполнительская дисциплина</b>				
8	Участие в общественных мероприятиях	По факту участия	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
9	Личный вклад в благоустройство территории	Озеленение, чистка снега, снежные постройки	2 балла	С учетом фактически отработанного времени

10	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году	Закрепленного помещения	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
		За дополнительный объем работы	2 балла за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
11	Повышение эффективности труда	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	4 балла	Без учета фактически отработанного времени
		Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
ИТОГО:				

#### 3.4.16.8. Целевые показатели деятельности уборщика служебных помещений

№	Показатели критериев оценки качества	Баллы	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях: Эпизодическая роль  Главная роль	0,5балла за каждую 2 балла (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
2	Помощь педагогам: -при оформлении игровых и учебных зон; -при оформлении помещений к праздникам	2 балла 2 балла	Без учета фактически отработанного времени
3	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
4	Личный вклад в благоустройство территории (озеленение, чистка снега, снежные постройки)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
5	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2 балла за каждое помещение	

6	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации.	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
7	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
8	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
9	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
10	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
11	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
ИТОГО:			

#### 3.4.16.9. Целевые показатели деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электромонтер)

№	Показатели критериев оценки качества	Оценка деятельности в баллах	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
2	Личный вклад в благоустройство территории	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
3	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2балла за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
4	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
5	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
6	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
ИТОГО:			

#### 3.4.16.10. Целевые показатели деятельности дворника

№	Показатели критериев оценки качества	Оценка деятельности в баллах	Фактор, обуславливающий получение выплаты
---	--------------------------------------	------------------------------	---

1	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
2	Личный вклад в благоустройство территории (озеленение, чистка снега, снежные постройки)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
3	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2 балла за каждое помещение	
4	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
5	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
6	Качественная работа в осенний, зимний период (отсутствие замечаний)	10 баллов	С учетом фактически отработанного времени
7	Качественная работа в весенний, летний период (отсутствие замечаний)	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
ИТОГО:			

#### 3.4.16.11. Целевые показатели деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Показатели критериев оценки качества	Оценка деятельности в баллах	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
2	Личный вклад в благоустройство территории	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
3	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2балла за каждое помещение	
4	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
5	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
6	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
7	Выполнение дополнительных заявок от	3 балла	Без учета фактически

	участников образовательного процесса		отработанного времени
ИТОГО:			

### 3.4.16.12. Целевые показатели деятельности повара

№	Показатели критериев оценки качества	Оценка деятельности в баллах	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей по организации питания детей	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
2	Среднемесячная посещаемость детей по ДОУ: 60%-70% 71%-80% 81%-100%	1 балл 2 балла 3 балла	С учетом фактически отработанного времени
3	Дифференцированный подход при организации питания (Дети – диетчики, дети с ОВЗ)	1 балл за каждую категорию детей	С учетом фактически отработанного времени
4	За расширенный объем работ (питание сотрудников)	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
5	Качественное приготовление блюд в соответствии с технологическими картами	4 балла	С учетом фактически отработанного времени
6	Повышенная физическая нагрузка (перенос тяжестей)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
7	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
8	Личный вклад в благоустройство территории	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
9	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2балла за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
10	Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях: Эпизодическая роль  Главная роль	0,5 балла за каждую 1 балл за каждую	Без учета фактически отработанного времени
11	Помощь педагогам: -при оформлении игровых и учебных зон; -при оформлении помещений к праздникам	2 балла 2 балла	Без учета фактически отработанного времени
12	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени

13	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
14	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
15	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
16	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
ИТОГО:			

#### 3.4.16.13. Целевые показатели деятельности слесаря - сантехника

№	Показатели критериев оценки качества	Оценка деятельности в баллах	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	Участие в общественных мероприятиях	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
2	Личный вклад в благоустройство территории	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
3	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2балла за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
4	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
5	Своевременное устранение аварийных ситуаций	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
6	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
7	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
ИТОГО:			

#### 3.4.16.14. Целевые показатели деятельности подсобного рабочего

№	Показатели критериев оценки качества	Оценка деятельности в баллах	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	Среднемесячная посещаемость детей по ДОУ 60%-70% 71%- 80%	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
		2 балла	

	81%-100%	3 балла	
2	За расширенный объем работ (питание сотрудников)	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
3	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
4	Личный вклад в благоустройство территории (озеленение, чистка снега, снежные постройки)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
5	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
6	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
7	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
8	Повышенная физическая нагрузка (перенос тяжестей)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
9	Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях: Эпизодическая роль	0,5 балла за каждую	Без учета фактически отработанного времени
	Главная роль	2 балла (за каждую)	
10	Помощь педагогам: -при оформлении игровых и учебных зон; -при оформлении помещений к праздникам	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		2 балла	
11	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
12	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирурующих органов	3балла	Без учета фактически отработанного времени
13	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
14	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
ИТОГО:			

#### 3.4.16.15. Целевые показатели деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастаньяши

№	Показатели критериев оценки качества	Оценка деятельности в баллах	Фактор, обуславливающий получение выплаты
---	--------------------------------------	------------------------------	---

1	Среднемесячная посещаемость детей по ДОУ 60%-70% 71%- 80% 81%-100%	1 балл 2 балла 3 балла	С учетом фактически отработанного времени
2	За расширенный объем работ (ручная стирка, замачивание белья)	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
3	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
4	Личный вклад в благоустройство территории (озеленение, чистка снега, снежные постройки)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
5	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2 балла за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
6	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
7	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
8	Помощь педагогам: -при оформлении игровых и учебных зон; -при оформлении помещений к праздникам	2 балла 2 балла	Без учета фактически отработанного времени
	Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях: Эпизодическая роль  Главная роль	0,5 балла (за каждую) 2 балла (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
10	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
11	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирурующих органов	3балла	Без учета фактически отработанного времени
12	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
ИТОГО:			

#### 3.4.16.16. Целевые показатели деятельности кладовщика

№	Показатели критериев оценки качества	Оценка деятельности в баллах	Фактор, обуславливающий получение выплаты
---	--------------------------------------	------------------------------	---



1	Среднемесячная посещаемость детей по ДОУ 60%-70% 71%- 80% 81%-100%	1 балл 2 балла 3 балла	С учетом фактически отработанного времени
2	Обеспечение качества поставляемых продуктов и соблюдение условий их хранений	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
3	Отсутствие замечаний по результатам ревизии (годовая инвентаризация)	5 баллов (1 раз в год)	
4	Повышенная физическая нагрузка (перенос тяжестей)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
5	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
6	Личный вклад в благоустройство территории (озеленение, чистка снега, снежные постройки)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
7	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
8	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
9	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
10	Помощь педагогам: -при оформлении игровых и учебных зон; -при оформлении помещений к праздникам	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
		2 балла	
11	Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях: Эпизодическая роль  Главная роль	0,5балла за каждую	Без учета фактически отработанного времени
		2 балла (за каждую)	
12	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
13	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	3балла	Без учета фактически отработанного времени
14	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
15	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны поваров и родителей.	1 балл	Без учета фактически отработанного времени

			времени
ИТОГО:			

### 3.4.16.17. Целевые показатели деятельности делопроизводителя

№	Показатели критериев оценки качества	Оценка деятельности в баллах	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	Эффективная и своевременная работа с входящей и исходящей документацией (наличие полного пакета документации)	3 балла	С учетом фактически отработанного времени
2	Выполнение обязанностей дежурного администратора	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
3	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
4	Личный вклад в благоустройство территории (озеленение, чистка снега, снежные постройки)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
5	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
6	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
7	Соблюдение корпоративной этики	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
8	Помощь педагогам: -при оформлении игровых и учебных зон, -при оформлении помещений к праздникам.	2 балла 2 балла	Без учета фактически отработанного времени
9	Исполнение ролей на праздниках, мероприятиях: Эпизодическая роль Главная роль	0,5 балла за каждую 2 балла (за каждую)	Без учета фактически отработанного времени
10	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДОУ.	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
11	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	3балла	Без учета фактически отработанного времени
12	Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	1 балл	С учетом фактически отработанного времени
ИТОГО:			

**3.4.16.18. Целевые показатели специалиста в сфере закупок**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели критериев оценки качества</b>	<b>Оценка деятельности в баллах</b>	<b>Фактор, обуславливающий получение выплаты</b>
1	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	3 балла	Без учета фактически отработанного времени
2	Отсутствие замечаний по результатам контроля администрации ДООУ	2 балла	Без учета фактически отработанного времени
3	Участие в общественных мероприятиях	2 балла за каждое	Без учета фактически отработанного времени
4	Эффективная и своевременная работа с входящей и исходящей документацией (наличие полного пакета документации)	2 балла	С учетом фактически отработанного времени
5	Своевременное выполнение особо важных и срочных поручений администрации	1 балл за каждое	Без учета фактически отработанного времени
6	Участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году: -закрепленного помещения;	5 баллов	С учетом фактически отработанного времени
	-за дополнительный объем работы	2 балла за каждое помещение	Без учета фактически отработанного времени
<b>ИТОГО:</b>			

**4. Заключительные положения.**

4.1. Настоящее положение разработано на основе и в соответствии с Уставом учреждения, и не противоречит ему.

4.2. Настоящее положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующим, по согласованию с управляющим советом и профсоюзным комитетом МБДОУ № 18.

4.3. Настоящее положение вступает в силу с «01» февраля 2022г. и действует до принятия нового.

**Принято:**

На общем собрании  
 трудового коллектива  
 МБДОУ №18  
 Протокол № \_\_\_\_\_  
 от \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Председатель ПК МБДОУ №18  
 \_\_\_\_\_ А.В. Богданова  
 Протокол № \_\_\_\_\_  
 от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Приказ № \_\_\_\_\_  
 от \_\_\_\_\_  
 Заведующий МБДОУ № 18  
 \_\_\_\_\_ С.Н. Новикова

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного  
 дошкольного образовательного учреждения  
 детского сада комбинированного вида № 18 г. Томска**

**1.Общее положение.**

1.1. Из фонда оплаты труда работникам МБДОУ № 18 оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает комиссия по распределению стимулирующих выплат, оказанию материальной помощи работникам МБДОУ № 18 на основании письменного заявления работника с обоснованием (документы: справки, акты, больничные листы и т. д.)

1.2. Материальная помощь является разовой выплатой, утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

1.4. Материальная помощь устанавливается из экономии фонда оплаты труда.

1.5. Перечень оснований для предоставления материальной помощи:

№	Наименование	Размер/руб.
1.5.1.	В случае похорон близких родственников (родители, дети, супруги) , в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам семьи	До 5 000
1.5.2.	На лечение; на дорогостоящие лекарства	В размере двух окладов
1.5.3.	На восстановление здоровья в послеоперационный период	До 5 000
1.5.4.	Чрезвычайные ситуации (кражи, пожары, затопления и пр.)	До 5 000
1.5.5.	Бракосочетание сотрудника	До 3 000
1.5.6.	Рождение ребенка	До 3 000
1.5.8.	В связи с трудным материальным положением	До 5 000
1.5.9.	Работникам, уходящим на пенсию по старости (отработавшим не менее 10 лет в МБДОУ № 18)	До 5 000
1.5.10.	При несчастных случаях (травмы, аварии)	До 5 000
1.5.11.	Руководителю учреждения для организации отдыха и лечения к очередному отпуску	В размере двух должностных оклада

**2. Заключительные положения.**

2.1. Настоящее Положение вступает в силу с «01» февраля 2022г.

2.2. Настоящее Положение действует до принятия нового положения или внесения в Положение изменений и дополнений.

**Принято:**

На общем собрании  
 трудового коллектива  
 МБДОУ №18  
 Протокол № \_\_\_\_\_  
 от \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Председатель ПК МБДОУ №18  
 \_\_\_\_\_ А.В. Богданова  
 Протокол № \_\_\_\_\_  
 от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Приказ № \_\_\_\_\_  
 от \_\_\_\_\_  
 Заведующий МБДОУ № 18  
 \_\_\_\_\_ С.Н. Новикова

**Правила внутреннего трудового распорядка  
 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
 детский сад комбинированного вида № 18 г. Томска**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение (учреждение дополнительного образования, дошкольное образовательное учреждение и др.) - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (об учреждении дополнительного образования, о дошкольном образовательном учреждении и др.) (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования<sup>18</sup>;

- представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

<sup>18</sup> Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», зарегистрированный в Министерстве юстиции РФ 06.10.2010г. № 18638.

- выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;
- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;
- работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов<sup>19</sup>.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

## **II. Порядок приема, перевода и увольнения работников.**

### **2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

---

<sup>19</sup> Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выборке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры искусства с участием несовершеннолетних, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ). В случае, если на работника, поступающего на работу впервые не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации работника в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

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

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается. Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом<sup>20</sup> работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан

---

<sup>20</sup> С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в образовательных учреждениях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовую книжку на работника, принявшего решение о сохранении бумажной трудовой книжки и проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>21</sup>.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (формы № Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку<sup>22</sup>.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.17. На каждого работника при приеме на работу оформляется личное дело, в состав которого входят следующие документы:

- трудовой договор (если это не отдельное номенклатурное дело);
- заявление о приеме на работу (с визой руководителя);
- приказ о приеме на работу (копия);
- документ об образовании (копия);
- анкета (или листок по учету кадров) (заполняется собственноручно);
- медицинскую справку, содержащую сведения об ограниченных возможностях здоровья либо справку об инвалидности;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ;

<sup>21</sup> См. постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

<sup>22</sup> Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».



- согласие на обработку персональных данных;
- заявление на обработку персональных данных.

В процессе трудовой деятельности личное дело может дополняться другими документами:

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного учета), в том числе в форме электронного документа;
- аттестационный лист;
- при смене фамилии, имени, отчества и др:
  1. заявление работника;
  2. копия приказа руководителя о смене фамилии, имени, отчества и др.
- при рождении ребенка:
  1. свидетельство о рождении ребенка (копия);
  2. заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
  3. копия приказа руководителя.
- при предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам:
  1. заявление работника;
  2. копия приказа.

Копии документов о профессиональном обучении или дополнительном профессиональном образовании;

- копии государственных, ведомственных, областных и муниципальных наград.

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

Все копии документов должны быть заверены соответствующим образом.

## **2.2. Гарантии при приеме на работу:**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

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

## **2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме **не позднее чем за два месяца**.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **2.4. Прекращение трудового договора:**

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме **не позднее чем за две недели (14 календарных дней)**, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.4.16. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трех рабочих дней, а при увольнении в последний день работы.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров либо на электронную почту учреждения. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержатся:

- наименование учреждения;
- руководитель, на чье имя направлено заявление;
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности в учреждении;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

### **III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора.**

#### **3.1. Работник имеет право:**

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- 3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.2. Работник обязан:**

- 3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя;
- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя;
- 3.2.5. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а так же внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- 3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;
- 3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.
- 3.2.12. проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в случае отсутствия квалификационной категории на основании представления работодателя.

### **3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

- 3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;
- 3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;
- 3.3.3. на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, установленном ТК РФ, иными федеральными законами с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;
- 3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

#### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

#### **3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. с целью создания безопасных условий труда для работников установить видеонаблюдение (перечислить места, где установлено видеонаблюдение). Ознакомить всех сотрудников под роспись;

3.5.9. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

#### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- 3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- 3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 3.6.15. предоставлять освобождение от работы нахождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с сохранением места работы и среднего заработка:
- на один рабочий день один раз в три года работникам, не достигших возраста сорока лет;
  - на один рабочий день один раз в году работникам, достигших возраста сорока лет;
  - на два рабочих дня один раз в году работникам, достигших предпенсионного возраста и работникам-получателям пенсии по старости или пенсии по выслуге лет.
- Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с руководителем.

Работник обязан предоставить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника с дисциплинарной ответственности.

- 3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;
- 3.6.17. создавать условия для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, установленным ТК РФ, иными федеральными законами с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального



образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.9. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением

работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

### **3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:**

- курить<sup>23</sup>, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

## **IV. Рабочее время и время отдыха.**

### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения<sup>24</sup>.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

---

<sup>23</sup> В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 10 июля 2001 г № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» в целях снижения вредного воздействия табачного дыма запрещается курение табака на территориях и в помещениях образовательных организаций, за исключением курения табака в специально отведенных местах для курения табака (обязанность по оснащению специально отведенных мест для курения табака возлагается на работодателя).

<sup>24</sup> Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ)<sup>25</sup>.

4.1.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой<sup>26</sup>;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

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

4.1.6. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: ненормированный рабочий день.

4.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час<sup>27</sup>.

4.1.8. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий ДОУ, заведующий хозяйством.

4.1.9. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника

---

<sup>25</sup> Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

<sup>26</sup> Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

<sup>27</sup> В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатели, учителя-логопеды, поваров, младших воспитателей первой младшей группы.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие<sup>28</sup>.

4.1.12. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года<sup>29</sup>.

4.1.13. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>30</sup>.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.14. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)<sup>31</sup>:

---

<sup>28</sup> График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

<sup>29</sup> В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

<sup>30</sup> В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

<sup>31</sup> Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

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

- присутствие на занятиях (НОД) посторонних лиц, без разрешения представителя работодателя;
- входить в группу после начала занятия (НОД), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий (НОД) и в присутствии обучающихся.

#### **4.2. Установление учебной нагрузки педагогов:**

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

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества групп.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки педагогов без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
  - временного выполнения учебной нагрузки педагога, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

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

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

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

4.2.8. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки педагогов на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема

учебной нагрузки таких педагогов на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогам объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки педагогов на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы педагоги знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения педагогов.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно педагогической работы, которая ранее выполнялась постоянным педагогом, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

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

Предоставление педагогической работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников, приступивших к работе с 07.00 часов устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 11.00 по 12.00 часов, приступивших к работе с 08.00 часов устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 до 13.00 часов.

В отдельных случаях время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от вида учреждения и занимаемой должности, согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

«В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ п.6.15. педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.\*

Образовательная деятельность педагогами в дошкольном образовательном учреждении (в учреждении дополнительного образования) осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальной программе реабилитации для детей с

ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и должны быть созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных дневников)». \* *Примечание.* \* *Рекомендуем. Пропорциональность работы педагога с ребенком рассчитывать по количеству месяцев, отработанных с ребенком. За месяц предлагаем считать, если педагог отработал более половины месяца. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденной медицинской справкой считается уважительной причиной.*

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) коллективным договором образовательного учреждения (Приложение № 10).

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: три календарных дня<sup>32</sup>.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

---

<sup>32</sup> Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней.



Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **V. Поощрения за успехи в работе.**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений<sup>33</sup>:

объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение.**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник

---

<sup>33</sup> Указываются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **VII. Заключительные положения.**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 7  
к коллективному договору МБДОУ № 18 на 2022-2025гг от 01.02.2022

**Принято:**

На общем собрании  
трудоого коллектива  
МБДОУ №18  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Председатель ПК МБДОУ №18  
\_\_\_\_\_ А.В. Богданова  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
Заведующий МБДОУ № 18  
\_\_\_\_\_ С.Н. Новикова

**Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем  
для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска**

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1	Руководитель (заведующий)	3
2	Заведующий хозяйством	3

Примечание: в пределах фонда оплаты труда

**Принято:**

На общем собрании  
трудоого коллектива  
МБДОУ №18  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Председатель ПК МБДОУ №18  
\_\_\_\_\_ А.В. Богданова  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
Заведующий МБДОУ № 18  
\_\_\_\_\_ С.Н. Новикова

**Соглашение по охране труда в МБДОУ № 18**

Администрация и комитет профсоюза МБДОУ № 18 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года руководство образовательного учреждения, обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/ п	Содержание мероприятия	Еди ница учёт а	Ко л- во	Стои мость в рубля х	Срок выполне ния	Ответствен ный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих , которым улучшены условия труда		Кол-во работающ их, высвобож денных от тяжелых физическ их работ	
							всего	же нщ ин	всег о	Же нщ ин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Приобретение пылесоса	шт.	1	10000	Октябрь	Завхоз Осипенко О. В.	1	1	1	1
2.	Приобретение резиновых ковриков в группы	шт.	6	10000	Апрель	Завхоз Осипенко О. В.	20	20	0	0
3.	Приобретение и замена вышедших из строя светодиодных светильников	шт.	50	10000 0	В течение года	Завхоз Осипенко О. В. Электрик Рябец В. Ю.	38	35	0	0
4.	Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	чел.	38	40000	Август	Заведующий Новикова С. Н.  Завхоз Осипенко О. В.	38	35	0	0
5.	Проведение	чел.	38	11000	Февраль	Заведующий	38	35	0	0

	обязательных медицинских осмотров (обследований). Проведение психиатрического освидетельствования работников в установленном законодательством порядке.			0		Новикова С. Н. Калькулятор Курочкина Т. В.				
6.	Приобретение антисептиков.	Шт.	50	15000	В течение года	Завхоз Осипенко О. В.	38	35	0	0
7.	Приобретение медицинских масок	Шт.	1000	10000	В течение года	Завхоз Осипенко О. В.	38	35	0	0
ВСЕГО				295000						

Заведующий \_\_\_\_\_ С. Н. Новикова  
(подпись)

Дата подписания « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.  
М.П.

Председатель ПК \_\_\_\_\_ А. В. Богданова  
(подпись)

Протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.  
М.П.

**Принято:**

На общем собрании  
трудоого коллектива  
МБДОУ №18  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Председатель ПК МБДОУ №18  
\_\_\_\_\_ А.В. Богданова  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
Заведующий МБДОУ № 18  
\_\_\_\_\_ С.Н. Новикова

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников МБДОУ № 18, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (на каждого сотрудника)**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  2 шт.  1 пара 6 пар
2	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар
3	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  1 шт.  6 пар
4	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 комплект  дежурный  6 пар дежурные

5	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>до износа</p>
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
7	Слесарь-сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или</p> <p>Сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
8	Сторож (вахтер)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>
9	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>



10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
11	Кухонный рабочий (Подсобный рабочий)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>до износа</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт.</p>
12	Средний и младший медицинский персонал	<p>Халат или костюм хлопчатобумажный</p> <p>Колпак или косынка хлопчатобумажная</p> <p>Тапочки кожаные</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>1 пара</p>

13	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Фартук, прорезиненный с нагрудником Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Косынка	2  4пары 10пар 2 2 3
14	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2

**В соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».**

<b>Принято:</b> На общем собрании трудового коллектива МБДОУ №18 Протокол № _____ от _____	<b>Согласовано:</b> Председатель ПК МБДОУ №18 _____ А.В. Богданова Протокол № _____ от _____	<b>Утверждаю:</b> Приказ № _____ от _____ Заведующий МБДОУ № 18 _____ С.Н. Новикова
---	--	---

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года. \*

1. Настоящее Положение согласно «Порядку предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 (далее - Порядок) устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является департамент образования администрации Города Томска.
2. Право на длительный отпуск имеют только педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I, пункт 2 «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678.
3. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (далее длительный отпуск) в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»\*.
4. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:
  - 5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;
  - 5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
  - 5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации

высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

**5.4.** Время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

**5.5.** Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования;
- время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

**6.** Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

**7.** Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

**8.** Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

**9.** Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

**10.** При отказе работника на предложения, приведенные в п. 9, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет). При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 4 настоящего Положения.

**11.** Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

**12.** Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

**13.** Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, в связи с педагогической

деятельностью.

**14.** За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных групп.

**15.** Если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

**16.** Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

**17.** Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания.

**18.** Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Совместителям, работающим на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

**19.** Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

**20.** Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по роспись.

**21.** Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

\*Примечание: Лица, работающие в настоящее время руководителями, не имеют права на длительный отпуск сроком до 1 года.

**Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.**

Периоды работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) норм рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

Воспитатель.

Инструктор по физической культуре.

Музыкальный руководитель.

Педагог дополнительного образования.

Педагог-психолог.

Старший воспитатель.

Учитель-логопед.

Приложение № 11  
к коллективному договору МБДОУ № 18 на 2022-2025гг от 01.02.2022

**Принято:**

На общем собрании  
трудоого коллектива  
МБДОУ №18  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Председатель ПК МБДОУ №18  
\_\_\_\_\_ А.В. Богданова  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
Заведующий МБДОУ № 18  
\_\_\_\_\_ С.Н. Новикова

**Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБДОУ № 18**

№	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1	Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в составе групп комбинированной направленности	25 часов в неделю

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

Приложение № 12  
к коллективному договору МБДОУ № 18 на 2022-2025гг от 01.02.2022

<b>Принято:</b> На общем собрании трудового коллектива МБДОУ №18 Протокол № _____ от _____	<b>Согласовано:</b> Председатель ПК МБДОУ №18 _____ А.В. Богданова Протокол № _____ от _____	<b>Утверждаю:</b> Приказ № _____ от _____ Заведующий МБДОУ № 18 _____ С.Н. Новикова
---	--	---

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_ - \_\_\_\_

г. Томск « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 18 г. Томска, именуемое в дальнейшем **Работодатель**, в лице заведующего **Новиковой Светланы Николаевны**, действующего на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_ **Ф.И.О.**, именуемая (ый) в дальнейшем **Работник**, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Местом работы **Работника** является Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 18 г. Томска, расположенное по адресу: г. Томск, с. Дзержинское, ул. Фабричная 17 а.

1.2. Основанием заключения настоящего трудового договора является приказ Работодателя № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ о назначении Работника на должность \_\_\_\_\_.

1.3. При заключении, исполнении, изменении и расторжении трудового договора Работодатель и Работник руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим договором.

1.4. Трудовая книжка работника ведётся и хранится Работодателем в учреждении. Там же хранятся изданные Работодателем приказы о его назначении, приёме на работу, увольнении, отпуске, наложении дисциплинарных взысканий и привлечений к материальной ответственности.

1.5. Работодатель в пределах своей компетенции гарантирует соблюдение прав и законных интересов Работника.

1.6. **Работодатель** принимает \_\_\_\_\_ **Ф.И.О.** на должность \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ ставку, для выполнения \_\_\_\_\_ (**педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал**) и обязуется выплачивать ему заработную плату и обеспечивать необходимые условия труда; а **Работник** обязуется выполнять работу по указанной должности в соответствии с должностными обязанностями **Работника**, предусмотренными законодательством РФ, нормативно-правовыми актами органов власти и управления, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией, настоящим договором.

1.7. Настоящий договор является договором (нужное подчеркнуть):

- по основному месту работы;
- по внутреннему совместительству;
- по внешнему совместительству.

### 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник при осуществлении своих прав и исполнения обязанностей должен действовать в интересах учреждения добросовестно и разумно предусмотренные: должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, и правилами пожарной безопасности.

2.2. **Работник** имеет право на:

2.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.2.2. Надлежащим образом оборудованное рабочее место, на обеспечение материалами и принадлежностями, необходимыми **Работнику** для выполнения своих трудовых обязанностей.

2.2.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиками отпусков и еженедельный отдых.

2.2.4. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.2.5. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором.

2.2.6. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.2.7. Возмещение вреда, причиненного **Работнику** в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2.8. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

обжалование приказов и распоряжений Работодателя в установленном законодательном порядке;

выполнять дополнительную работу по совместительству или на условиях совмещения должностей, увеличения объема работ, если это не вызывает ухудшение качества работы, предусмотренного настоящим договором;

иные права предусмотренные коллективным трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у **Работодателя**, Положением о защите персональных данных и действующим законодательством.

2.3. **Работник** обязан:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, должностной инструкцией и выполнять установленные нормы труда.

соблюдать условия коллективного договора.

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у **Работодателя**, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты **Работодателя**, непосредственно связанные с трудовой деятельностью **Работника**, с которыми **Работник** был ознакомлен под роспись.

2.3.3. Незамедлительно сообщать **Работодателю** либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества **Работодателя**, в т. ч. находящемуся у **Работодателя** имуществу третьих лиц, если **Работодатель** несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

2.3.4. Соблюдать режим конфиденциальности в отношении сведений составляющих персональные данные других работников, указанных в Положении о защите персональных данных.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу **Работодателя**, в т. ч. находящемуся у **Работодателя** имуществу третьих лиц, если **Работодатель** несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.3.6. При не возможности исполнять свои должностные обязанности по любым основаниям **Работник** обязан в течении суток сообщить об этом **Работодателю**, согласовать с **Работодателем** кандидатуру исполняющего обязанности.

2.3.7. При расторжении трудового договора **Работник** осуществляет передачу дел (материальных ценностей).

2.3.8. В течение срока действия трудового договора уровень квалификации, достаточные для исполнения своих должностных обязанностей.



2.3.9. **Работник** обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

### 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. **Работодатель** имеет право:

3.1.1. Требовать от **Работника** добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка действующих у работодателя.

3.1.2. Привлекать **Работника** к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

3.1.3. Поощрять **Работника** за добросовестный эффективный труд.

3.1.4. Принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью **Работника**, в т. ч. правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.5. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

3.2. **Работодатель** обязан:

3.2.1. Предоставить **Работнику** работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда **Работника**, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать **Работника** оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки настоящим трудовым договором (или коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка).

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных **Работника** в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование **Работника**.

3.2.7. Знакомить **Работника** под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.2.8. **Работодатель** исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### 4. СРОК ДОГОВОРА. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

4.1. Настоящий договор заключен (нужное подчеркнуть):

на неопределенный срок

на определенный срок

4.2. Работник обязан приступить к выполнению обязанностей согласно настоящему трудовому договору с « \_\_\_\_\_ » 202 года.

4.3. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся в письменном виде по соглашению сторон.

4.4. Прекращение договора производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

### 5. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

5.1. В целях проверки личных, деловых и профессиональных качеств и способностей работника **Работнику** устанавливается испытательный срок с « \_\_\_\_\_ » 202 г. по « \_\_\_\_\_ » 202 г.

5.2. При неудовлетворительном результате испытания **Работодатель** имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом

**Работника** в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого **Работника** не выдержавшим испытание (ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Если **Работник** продолжает работу по истечении испытательного срока, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях.

5.4. В период испытания **Работник** имеет право расторгнуть договор по собственному желанию, предупредив об этом **Работодателя** в письменной форме за 3 дня.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. **Работнику** устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нужное подчеркнуть):

40 часов в неделю из расчета на 1 ставку для мужчин;

36 часов в неделю из расчета на 1 ставку для женщин работающих в сельской местности.

6.2. Дополнительные условия: \_\_\_\_\_.

6.3. **Работнику** устанавливается 5 - дневная рабочая неделя и выходные дни: суббота, воскресенье.

6.4. Особые условия: \_\_\_\_\_.

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха **Работника** устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.6. **Работнику** предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью **28** календарных дней.

6.7. **Работнику** предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_\_ календарных дней, в связи (на основании) \_\_\_\_\_.

6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по заявлению **Работника** **Работодатель** вправе предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы либо с сохранением заработной платы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

## 7. ОПЛАТА ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Должностной оклад **Работнику** устанавливается в размере \_\_\_\_\_ **руб.** **коп.**, из расчета на 1,0 ставку в месяц.

7.2. **Работнику** производятся выплаты:

7.2.1. Компенсационного характера, согласно аттестационным картам рабочих мест СОУТ и согласно коллективному договору и Положению о доплатах и надбавках компенсационного характера работников МБДОУ № 18.

7.2.2. Стимулирующего характера, согласно коллективному договору и Положению о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МБДОУ № 18.

7.2.3. Материальной помощи **Работнику**, согласно коллективному договору и Положению об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 18.

7.3. Выплата заработной платы **Работнику** производится в сроки и в порядке, установленные коллективным договором.

7.4. В период действия настоящего договора **Работник** пользуется всеми видами государственного социального страхования, другими социальными гарантиями и льготами в соответствии с законодательством РФ.

## 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Работодатель и **Работник** несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или не надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## 9. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

9.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.2. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом, в порядке установленном законодательством Российской Федерации.

9.3. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

9.4. Настоящий договор заключён в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих равную юридическую силу – по одному для каждой из сторон.

9.5. Работник (нужное подчеркнуть): поставлен на профсоюзный учёт  
не поставлен на профсоюзный учёт.

## 10. АДРЕСА И ПОДПИСИ СТОРОН

### Работодатель:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 18 г. Томска

ИНН 7017115482

г. Томск, с. Дзержинское, ул. Фабричная 17а  
e-mail: dou18@education70.ru

тел./факс 8 (3822) 91-40-52

Заведующий

С.Н. Новикова

### Работник:

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Паспорт \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Выдан \_\_\_\_\_

Дата выдачи «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Место жительства: \_\_\_\_\_

Тел.: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись работника, дата)

С Уставом МБДОУ № 18 ознакомлен лично:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(дата, подпись работника)

С коллективным договором ознакомлен лично:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(дата, подпись работника)

С нормативными правовыми актами по противодействию коррупции ознакомлен лично:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(дата, подпись работника)

С должностной инструкцией ознакомлен лично:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(дата, подпись работника)

Один экземпляр договора получен лично:

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(дата, подпись работник)