Заведующий

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новосветский ясли-сад «Березка»



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Новосветский  
ясли-сад «Березка»  
Стаообешев^кого района

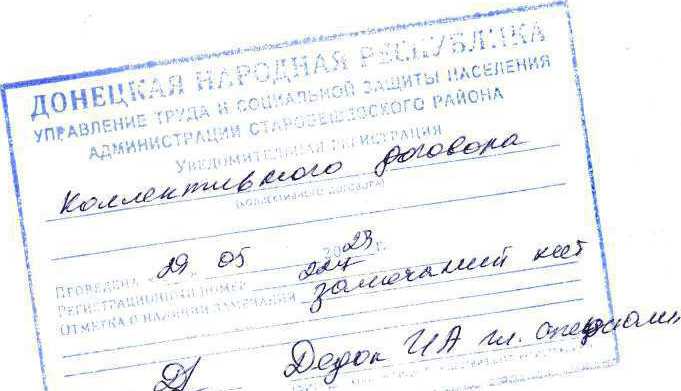
И.Л. Самоздра

«25» мая/2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО **дошкольного**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«НОВОСВЕТСКИЙ ЯСЛИ-САД «БЕРЕЗКА»  
СТАРОБЕШЕВСКОГО РАЙОНА  
НА ПЕРИОД С 25.05.2023 ПО 24.05.2026 ГОДА

Принят на собрании трудового коллектива  
протокол № 9 от «25» мая 2023 года



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
   1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района (далее МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка»),
   2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Донецкой Народной Республики;

Конституция 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);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

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

Отраслевое соглашение между управлением образования администрации Старобешевского района и Территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования Старобешевского муниципального округа в Донецкой Народной Республике на 2023 - 2026 годы;

Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки ДНР и Региональной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике.

* 1. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района, в лице его представителя - заведующего Федоровой Татьяны Витальевны, (далее - руководитель образовательного учреждения);

работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования Старобешевского муниципального округа в Донецкой Народной Республике, в лице председателя первичной профсоюзной организации Самоздры Ирины Львовны (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора — орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения. (Приложения №1, 3)

2

* 1. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов . работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
  3. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ).

При наступлении условий, требующих изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации. (Приложение №2)

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

3

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

* 1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

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

* 1. 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, непредоставление 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.
  2. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
  3. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам и настоящим коллективным договором;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

обсуждение с работодателем вопросов планов социально­экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

4

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально­экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

* 1. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима

рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

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

В случае реорганизации права и обязательства сторон по выполнению коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

* 1. Коллективный договор вступает в силу с 25.05.2023 года и действует по 24.05.2026 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 апреля 2026 года.

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

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом

5

образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки ДНР и Региональной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике и настоящим коллективным договором.

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.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом образовательной организации, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

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

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

6

1. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3. ТК РФ.
2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений.
3. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

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

1. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее - учебной нагрузки) педагогическим работникам 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, определённом положениями нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

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

1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

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

1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

7

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

1. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

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

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

1. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора.
2. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками:
3. при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;
4. при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

* ***для воспитателей:***

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

* ***для педагогов дополнительного образования:***

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

1. при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.
2. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или

8

штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

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

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

Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

* работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
* не освобожденных председателей первичных и территориальной профсоюзных организаций;
* работников, отнесенных в установленном порядке к категории

граждан предпенсионного возраста;

* лиц, получивших среднее профессиональное образование или

высшее образование по имеющим государственную аккредитацию

образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

* ликвидация организации с численностью работающих 20 и более человек в течение 30 дней;
* увольнение работников в количестве одного процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп воспитанников.

1. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза.
2. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.
3. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

9

Й=Ь Г=ГЬГГ=Г\*=5Vi-■ ■

**-””t"s;i..^ »— -\*”»** •rnz

-огласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную

~£Ь»==—=-Н“Н

5=. “Г, —™ =г .=и=“-.‘^=

b“rrz=^:rrrz=r5=r

Поеллагать вакансии в других местностях работодатель обязан, прадсГтрено коллективным договором, соглашениями, трудовым Договором.

Р УНе допускать расторжения трудового договора с работником в случае поизнания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работ вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результата» аттестации без реализации права работника на подготовку и Дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в

течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ). „„сменной

Не допускать увольнения работника в период его временно» нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в четвертой статьп^МТК P®e^pa^e„„^ договора „а сетовании

пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в Гзи с иГнением определённых сторонами условий работнику выплачивается выходное пособие в размере

XT 5SS?

**';г,=г.** =

**=« £г:;-:.г. гг =“**0**="^"^**

компенсаций льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым

**—-**

МГ = с=Гя

10

гюотников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной .миссии представителя выборного органа первичной профсоюзной гганизации в целях защиты прав педагогических работников.

1. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, ■окальных нормативных актов, если они являются приложениями к • оллективному договору, как их неотъемлемой частью.
2. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе три установлении квалификационных категорий по результатам аттестации габотников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.
3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам статья 385 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных

трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**
2. Стороны пришли к соглашению о том, что:
3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха

педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с

применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения

11

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере зысшего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной работы (далее - учебная нагрузка) на новый учебный год воспитателей и узких специалистов, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы педагог знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения педагогических работников в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении для воспитателей и узких специалистов, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма \\*чебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность работы с детьми закреплённой за ним группы.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника 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 на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества воспитанников, групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении

12

работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка воспитателей и узких специалистов может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

1. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, которая не считается совместительством.
2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа

административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, предусматривая в них в том числе:

а) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы.

Режим рабочего времени работников в течение недели: пятидневная, с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки воспитателей и узких специалистов в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

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

13

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия зыборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, раоотников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ.

1. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
2. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.
3. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей и узких специалистов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

1. Педагогическим работникам, заведующему предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

14

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

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

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

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

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

* за работу с вредными условиями труда 4 календарных дня; (Приложение

**№**11**)**

* за ненормированный рабочий день - 7 календарных дней (Приложение

**№ 15)**

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Периодичность подачи заявления работник определяет по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования указанных выходных дней (ежемесячно, раз в квартал, раз в год, по мере обращения и т.д.) в сответствии с Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами абз. 2 п. 2 (утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048; далее - Правила предоставления выходных дней), абз. 1 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, ч. 1 ст. 262 ТК РФ, абз. 1 п.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный

оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 5 календарных дней.

Перечень должностей этих работников и продолжительность

дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется в приложении к коллективному договору, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

15

1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
2. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

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

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

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

* все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
* излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.
2. 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.
3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

* 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 - 2 календарных дня;
* тяжелого заболевания близкого родственника - 4 календарных дня;

16

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 4 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, •гонтузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной :лужбы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
* для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования - \ календарный день;
* рождения ребёнка - до 3 календарных дней;
* бракосочетания детей работников - до 3 календарных дней;
* бракосочетания работника — до 3 календарных дней;
* похорон близких родственников - до 3 календарных дней;
* по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем (ч. 1 ст. 128 ТКРФ).

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
3. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.
4. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.
   1. Руководитель обязуется:
      1. Разрабатывать и утверждать штатное расписание, графики отпусков, учебную нагрузку педагогических, работников, образовательных организаций совместно с профкомом (профорганизатором) организации.
      2. Согласовывать с профсоюзными комитетами (профорганизатором) образовательных организаций:

* введение изменений, пересмотр условий труда;
* время начала и окончания работы, режим работы сменами, разделение рабочего времени на части, использование суммированного учета рабочего зремени, графики работы, согласно которым предусматривать возможность создания условий для принятия работниками пищи во время рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв;

17

* должностные и рабочие инструкции работников перед их утверждением гуководителем образовательной организации.
  1. Стороны соглашения договорились, что:
* периоды, на протяжении которых в образовательных организациях не .осуществляется учебный процесс (образовательная деятельность) из-за санитарно-эпидемиологических, климатических обстоятельств, являются рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники участвуют в воспитательных, организационно-методических, организационно-педагогических работах в соответствии с приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном действующим законодательством, приказами Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, коллективным договором, правилами внутреннего

рудового распорядка, ориентировочным перечнем организационно­педагогических видов работ на период простоя по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемия, военные действия и ..д.) и на период невозможности выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. (Приложение №4)

1. **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**
2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.
3. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в соответствии с тарифной сеткой (Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта

2023 г. № 17-2) (Приложение №5 «Положение о системе оплаты труда работников»).

18

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

* размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным газмером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены -ормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а \_акже заработную плату за фактический объём учебной нагрузки педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
* размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным газмером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) гбязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта •:омпенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
* доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера;
* выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты при наличии финансирования). (Приложение № 7, 13, 14).

1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
2. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

* при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

19

*ХУ*

* при присвоении почетного звания, награждении ведомственными -аками отличия - со дня награждения (присвоения);
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня .ринятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации .ешения о выдаче соответствующего диплома;

\_ ' ПРИ нагРаждении государственными наградами Российской Федерации

^онецкои Народной Республики- со дня принятия решения о награждении.

1. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда.

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

1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями тр>да, производится по результатам специальной оценки условий труда в .овышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда

. мтановленными для различных видов работ с нормальными условиями труда’ ;РИ Э™м минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым

* ра отах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для . азличных видов работ с нормальными условиями труда.

1. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется 15-25% средств фонда заработной платы (при „Г„ч„и - .гнансирования) и при разработке и утверждении в организациях показателей н критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования • ачественного труда работников учитываются следующие основные принципы: й а1 раз“ер вознаграждения работника должен определяться на основе ооъективнои оценки результатов его труда (принцип объективности);

) ра отник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости . результатов своего труда (принцип предсказуемости);

* в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого раоотника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); v н

Я Д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

аоотнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны . .чществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности). (Приложение № 6, 7)

\_ 4.8.1. На ^ выплаты стимулирующего характера руководителю

торазовательнои организации, определить 15-25% из общего объёма средств редназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего лрактера (при наличии финансирования).

1. На выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя

20

определить 20 процентов из общего объёма средств, предназначенных на °'";Т стимулирующего характера (при наличии финансирования).

.ятельно^Г,” работникам> осуществляющим преподавательскую

-Гтжнос™ на vLT™” ШТа™0И Д0ЛЖН0С™ пом™° работы в основной ос™ на условиях дополнительного соглашения к трудовому договопу

-^Гизадии)6 моГтТТе™ РУК°В0ДИТеЛЯ и дРУ™е ра6°™ики образовательной :х-™женТ ^ устанавливаться выплаты стимулирующего характера за ::нят воспитанниками высоких образовательных результатов при

-.нятии воспитанниками призовых мест в конкурсных 'мероприятиях ..• ниципального, регионального, всероссийского и международного уровней I при наличии финансирования). ^

~о9ваЭниеНОМИо СРеДСТВ Ф°НДа °ПЛаТЫ Труда направляется на у рование, оказание материальной помощи работникам что

-ганизТцХВпГинЯимаЛе°КаЛЬНЬМИ НОрмэтивными актами образовательной П(юфсоюзной оргашзацииМИ П° С°ГЛаС0ВаНИЮ С В“бор™м органом первичной

1. Наполняемость групп определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади „а одного воспитанника, а также иных сашаГ эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации жизнедеятельности в дошкольных учреждениях.
2. Оплата труда воспитателей и узких специалистов имеющих ю^фикационные категории, осуществляется с учётом квалификационной
3. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся

Гж1Г“ КЭТеГ0РИИ За ВЫШЛНеНИе педагогинеской работъ по - . жности с другим наименованием, по которой не установлена

лвалификационная категория может осуществляться в случаях

ш1РеТ В 0траслевых соглашениях, если по выполняемой работе -овпадают профили работы (деятельности). Р

чётомаимевГ-ГИЧеСКИМ!РабОТНИКаМИ сохран™гся условия оплаты труда с /четом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия

квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из

. тпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет РНа один

год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости ™

один год; по окончании длительной болезни „а 6 месяцев; ГоГнчании

-течения™ °ТПУСКа’ ?редоставляемог° ДО одного года на один год; в случае ..стечения срока действия квалификационной категории после подачи

**комиссий/ а"ННУЮбК°МИССИЮ " На ПерИ°Д Д° ПРИНЯ™Я гестационной -.лалификационшй категоршг. УСТаН°ВЛе™И \* установлении)**

1. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И** МЕРЫ **СОЦИАЛЬНОЙ**

**ПОДДЕРЖКИ**

1. Стороны договорились о том, что:

21

1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать -дботников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, о \_ -сходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном \_ лнансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании :редств, направляемых на социальные на социальные выплаты, материальную помощь работникам.
2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий

од с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников.

^ 5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости

работников образовательной организации, а также формирования механизма их .оциальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно­курортным лечением, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

1. Работодатель обязуется:
2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

\_\_ 5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников

: бразовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во -неучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.
2. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.
3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной . рганизации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно -ктовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

22

1. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию \_енежные средства в размере 0,3% от Фонда оплаты труда на проведение

культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (при наличии финансирования).

1. Освобождать работников от работы при прохождении зиспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за -.гми места работы (должности) и среднего заработка на основании его

•А.ьменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
2. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана ; инансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять -оотодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные

редложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

\_ 5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства

.ерриториальнои организации профсоюза образования согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

* оказание материальной помощи;
* организация оздоровления;
* организация работы с детьми работников;
* организация спортивной работы;

-поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов в том числе ветеранов труда;

* организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
* социальные программы для членов Профсоюза.
* 5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий пищеблока в оразовательнои организации, в том числе за графиком и режимом работы,

•ачеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно­гигиеническими условиями.

* 5А Ст°р°ны обязуются в качестве награждения педагогических раоотников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

* стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года - вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной . рганизации (при наличии финансирования);

. - стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических

. аоотников в качественное образование и воспитание в течение учебного года при наличии финансирования);

* премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней (при наличии финансирования).

Нематериальные виды поощрения:

23

- благодаРственные письма за высокую результативность воспитанников, , активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

деятельности™ ” Д°СТИЖеНИЯ воспитанников в социально-значимой

, " размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических раоотннках на официальном сайте образовательной организации, официальных . Руппах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

1. **УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

нопм1ь„Раб°Т0ДаТеЛЬ В соответствии с действующим законодательством и .ормативными^правовыми актами по охране труда обязуется:

. 6ЛЛ\* Обеспечить право работников организации на здоровые и

тоелуппНеЫе УСЛ°ВИЯ ТРУДа’ ВНеДРЯТЬ совРеменнЬ1е средства безопасности труда предупреждающие производственный травматизм и возникновение

эиншсировадияГ 3аб°ЛеВаНИЙ Раб°™ик°в (ст. 219 ТК РФ) (при наличии

-оуляД^пРеаЛИЗаЦИИ 3!0Г° пРава ежегодно заключать соглашение по охране

техническ-иу - определением в нем организационных и

технических мероприятии по охране и безопасности труда сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. \*

6.1.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 0 2% от фонда оплаты труда (при наличии финансирования).

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране ™™ являющимся приложением к нему. охране труда,

'оответствии сТпГЬ СПецИальнУю оценкУ Услов™ труда на рабочих местах в «ответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. По результатам

ор™апииУЧеост1 MHei™ ВЬ,б°рНОГО °Ргана пличной профсоюзной организации, составить план мероприятий по улучшению условий тоула и

оезопасности образовательного процессами наличии финансирования)

^ ® С°СТаВ комиссии по проведению специальной оценки условий труда в

осязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

на паритетной °рГаНизации комиссию по охране труда, в состав которой

Р ™ основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ)

\_Л ,Пр0ВТТЬ С0 ВСеМИ постУпаЮ1Дими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране -руда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам зыполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Р

рганизовать проверку знаний работников организации по охране труда месяцеГ ^ ° ^ П°ВТ°РНЫе И1™аж“ "Р°в°Дить не реже". разТв 6

24

1. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны

* да ответственных лиц, членов комиссии и уполномоченного по охране труда -офкома а установленные сроки.

1. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по :ане труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов

■а счет организации.

1. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое •. 'очее место и на каждый вид, проводимых в организации работ, с учетом . -ения профкома (ст. 212 ТК РФ).
2. Обучить электротехнический, электротехнологический и геэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации

ектроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации ■ ектроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение гр> ппы допуска к работе.

1. Обеспечить работников за счет средств организации спецодеждой, :-ецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими

* рмами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств Приложение № 9) (при наличии финансирования).

1. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими :гедствами на работах с неблагоприятными условиями труда или связанными с дгрязнением в соответствии с действующими нормами, составить список тофессий и смету расходов на приобретение необходимых средств Приложение № 10) (при наличии финансирования).
2. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда профкома)

* -етематический (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны ~руда, выполнением Соглашения по охране труда.

1. Обеспечить за счет средств организации прохождение гбязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) габотников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников до их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ) (при наличии финансирования).
2. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, .рганизации питания работников образовательной организации(при наличии финансирования).
3. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки, членам комиссий по охране труда, уполномоченным доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

25

1. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно - профилактическое :бслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими ■ребованиями.
2. Обеспечить обязательное социальное страхование всех габотающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложение № 11, 12) (при наличии финансирования).
4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их ;.чет (ст. 227-230 ТК РФ).
5. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в тезультате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей согласно действующего законодательства.
6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен габотодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить габотнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

1. Работник в области охраны труда обязан:
2. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и ными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями

по охране труда.

1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной :ащиты.
2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, •нструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

26

- —ОМ несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

* l эяния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого
* фессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае \* у~:икновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью -аготника, а также при необеспечении необходимыми средствами еЕДИвидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных .тушений.

1. Стороны совместно обязуется:
2. По каждому несчастному случаю на производстве администрация /~зет с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию •тстоятельств и причин несчастного случая, расследует согласно -: :ствующему законодательству;
3. Создать необходимые условия для работы технического инспектора -;.да или уполномоченного (доверенного лица) по охране труда профсоюзной тонизации:

- обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и . тзвочными материалами за счет средств организации;

\_ - при необходимости освобождать от основной работы для выполнения

1троосоюзных обязанностей в интересах коллектива в течение рабочего дня -едели) с сохранением среднего заработка.

1. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово­хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать . оглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом,

■ ?:орое является приложением к коллективному договору.

1. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной .зещенности в группах, низкого температурного режима, повышенного довня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, •дологической безопасности технический инспектор труда или толномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации

раве вносить представление руководителю образовательного учреждения об охранении указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган правления образованием.

1. **ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**
2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в .вместной деятельности по осуществлению поддержки молодых едагогических работников (далее в разделе - молодых педагогов) и их ^креплению в образовательной организации:

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

* создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая • попечение оснащённости рабочего места современным оборудованием;
* организация методического сопровождения деятельности молодых :-згогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в :?зый год их работы в образовательной организации;
* привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
* материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
* создание условий для профессионального и карьерного роста молодых :дагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие «курсы;
* проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и слортивной работы;
* активное обучение молодежного профсоюзного актива;
* создание Совета молодых педагогов.

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с ' .юотодателем осуществляет:

* мониторинг условий и результатов методического сопровождения .г-дельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной .сганизации;
* моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в гжественной обстановке наградами образовательной организации.

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает ~:юграмму работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации,

называет поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

1. Работодатель обязуется:

* информировать молодых педагогов при трудоустройстве о - еимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых

педагогов;

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

■гразовательной организации;

* обеспечивать установленные в образовательной организации коллективным договором, локальными нормативными актами) меры .: циальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки чолодых педагогов, а также меры поощрения (при наличии финансирования);

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

* комиссии по тарификации;
* комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты

-руда;

* комиссии по охране труда;
* комиссии по социальному страхованию;

28

■

- - комиссии по урегулированию споров между участниками

ооразовательных отношений.

1. **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**
2. Стороны договорились о том, что:
3. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом -рвичнои профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом • ана развития образовательной организации и результатов аттестации

-;Г:ИЧеСКИХ Рабо™ик°в, определяет формы дополнительного рофессионального образования (повышения квалификации и/или

■рофессиональнои переподготовки) педагогических работников, включая

:.f—’ Нах°дящи„хс\* в по уходу за ребёнком, перечень

-.ооходимых профессии и специальностей. н

Право работников, в том числе педагогических работников, работников

'зяйс™Гна У46™0-вспомогательного персонала, административно-

озяиствеиного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение дополнительное профессиональное образование реализуется путем -ллючения договора между работником и работодателем.

-зботниковРм°ТОДаТеЛЬ обеспечивает реализацию права педагогических LI ни- на дополнительное профессиональное образование по профилю

^5отодателя°И ДеЯТеЛЬН0С™ Не реже чем один раа в 4>и года за счет средств

\_ 8 ' 3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять -ополнительное профессиональное образование за счет их со&твенных

**•Гговоры.8 Т0М ЧИСЛе ТаКИе УСЛ°ВИЯ "е** М0ГУТ **бЫТЬ включенЬ1 в трудовые**

™^!„ГабОТОДаТГ содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на . > чение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт .ллизации дополнительных профессиональных программ.

\_ Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального

“РбованийЯ’АРеКОМеНДУеМОГО Раб°ТНИКУ' Д0ЛЖНЫ обеспечивать реализацию г федеральных государственных образовательных стандартов к

овню квалификации педагогических работников, к непрерывности их Чюфессионального развития в части целенаправленного совершенствования У ния новои> компетенции (квалификации) работника. При этом ределенная с учетом мнения работодателя и выборного органа первичной -рофсоюзнои организации, программа повышения квалификации ..дагогического работника должна иметь минимальный объём не менее часов для всех категорий работников (для молодых специалистов - не менее

29

- часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки - не ;енее250 часов.

8.1-.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

„ 8Л'6, При направлении работника на дополнительное профессиональное

образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если аботник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по тоезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные \* "Сходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках -оотников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа -ервичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с -о л учением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по -рограммам среднего профессионального образования и другим программам), ^доставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями

**■ • х # / А Av х VAr •**

\_ 8Л-8- Работодатель содействует работнику, желающему пройти

профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное ооразование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

178Л^^арантии и компенсации, предусмотренные статьями з-176ТКРФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение

. ществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем

**Л счет бк)Джетных и/или внебюджетных средств организации(при наличии п ннансирования).**

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим пофессиональное образование соответствующего уровня, по собственной ..ициативе второго профессионального образования, соответствующего гофилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых .. зможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику пополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и дготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

30

ГХ. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.U. Вести социальный д„Zr на ос'™ СТ°Р°НЬ1 °бЯЗуЮТСЯ:-ртнёрства, коллективно-договорного oerv„ “ "РИНЦШЮВ социального

-ношений, государственно-об~ен„РогТР:паНИЯ ‘““^УДовых  
лиодать определённые настоящим коллективна У раВления образованием,  
договоренности. коллективным договором обязательства и

1. Проводить взаимные консулы™,™ /

активного договора в работе ST™ ДРУГ°Й стороны  
^смотрении вопросов, связанных с тп руководящих органов при  
«го выполнением; предоставлять другой^К°ЛЛеКТИВН0Г0 Договора и  
-зое временную информацию о принимав. П°ЛНуЮ’ Достоверную и  
социальные, трудовые, профессиональные правя Х реШеНИЯХ- затрагивающих

- 9.1.4. Реализовывать возможности прпр И интеРесы работников.

-интересов сторон, предотвращений к°еговорного процесса с целью учёта

■ —-

I профсоюзной орган"; ТТ первичной

--леральным законодательством, законами и инк °РГаНа ® соответствии с  
I актами Российской Федерации Донецкой “РМа™вны™ правовыми  
соглашениями, настоящим коллективным Народной Республики

9-2.1. При наличии письм^ТГзаГГ"^ Pa6°T~B обязуется: ’  
членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно пГ. раб°тников’ являющихся  
- -рриториальной профсоюзной организации чпр РеЧИСЛЯТЬ на Расчетный счет

^работной платы работников. енские профсоюзные взносы из

лень вьщлаты^заработной^пла^^днб^н^поз6110^6 Пр°фсоюзные “носы в платы работникам заработной платы не ДНЯ’ СЛедующего за Днем

'■РСДСТВ. н и Платы> »с допуская задержки перечисления

^бор^ГоГан^Герв^ноГ^ро^со"!™ ПР°ФС0ЮЗе- уполномочил тересы во взаимоотношениях с паботпп рган^зарии представлять его слоотодатель обеспечивает по письменному 3^“ (CTaT“ 30 и 31 ™ рФ). еречисление на счет профсоюзной пплению Работника ежемесячное заработной платы работника в размере устаГ11™ ДеНеЖНЫе средства из гервичной профсоюзной !US£L^0B,,e,i,,0“ ВЫб°рным органом асть шестая статьи 377 ТК РФ) ’ но не менее \%

31

первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
2. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Решение о возможном расторжении трудового договора с лзоотником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям,

редусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа

-феждения с обязательным участием работников, включая закрепление в - ставе порядка принятия решения о назначении представителя работников -.лена выборного органа первичной профсоюзной организации) гбразовательной организации членом наблюдательного совета.

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

* учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в лорядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
* учёта мотивированного мнения выборного органа первичной -рофсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
* согласование выборным органом первичной профсоюзной организации . кальных нормативных правовых актов и решений работодателя по

социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа ервичной профсоюзной организации (по согласованию):

* привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни статья 113 ТК РФ);
* принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) -еполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены статья 74 ТК РФ);
* привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
* утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

32

* принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);.
* определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
* формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
* принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

1. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
* другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

1. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

* установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
* установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
* перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем статья 101 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
* составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
* принятие решения о режиме работы в летний период и в период отмены . бразовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
* утверждение графика длительных отпусков;
* правила и инструкции по охране труда для работников статья 212 ТК РФ);

-конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на габотах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147ТКРФ),

. платы труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

* введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

33

-определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

* принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

1. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
* временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на

другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи

1. **ТК РФ;**

* расторжение трудового договора по инициативе работодателя в .оответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи ■! ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
2. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.
3. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.
4. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и Законом Донецкой Народной Республики «О

рофессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

„ 9А4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы

работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации редставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из лработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии т онда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников введений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, з том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

„ своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности . лботника в систему обязательного пенсионного страхования;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

34

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования паботников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников :бразовательной организации;

1. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.
2. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и •:ных актов, содержащих нормы трудового права.
3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза перед габотодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.
4. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.
5. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.
6. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
7. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной :рганизации.
8. Ходатайствовать о представлении к наградам работников гбразовательной организации.
9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно­массовую работу для работников образовательной организации.
10. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятия локальных -ормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).
11. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
12. **ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
13. Работодатель:
14. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной грганизации независимо от численности работников, бесплатно помещение, твечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением

освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, :обраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание,

35

: :рану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для г клолнения общественно значимой работы средства связи (телефон, интернет),

1. мпьютерную технику, а также предоставляет возможность размещения »-:формации в доступном для всех работников месте в здании образовательной

гганизации;

1. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и 'гхническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным гуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, “т-едусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на шторых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач .рофсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от

1. января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и йрантиях деятельности»;
2. Не допускает ограничения гарантированных законом социально- “гудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм \*\*: здействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и или) профсоюзной деятельностью;
3. Привлекает представителей выборного органа первичной “офсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью

глсходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, :--:ебюджетного фонда;

1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной гганизации по его запросу информацию о численности, составе работников, словиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по

выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, “указателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников У зольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах вггестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

1. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной гганизации в работе органов управления образовательной организацией попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по

вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы “рудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к геятельности образовательной организации в целом;

1. В целях повышения престижа первичной профсоюзной гганизации и её выборных органов за выполнение общественно значимых

гункций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов гзботников, участие в управлении образовательной организацией председателю “ервичной профсоюзной организации, за счёт средств профсоюзного бюджета Территориальной организации;

36

1. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в ;остав выборного органа первичной профсоюзной организации и не свобожденных от основной работы:
2. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в -эм числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной гоганизации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением :реднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного юговора и заключения коллективного договора.
3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.
4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, •частвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной

рганизации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев эасторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации зключаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение зопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.
2. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;
2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

37

„ 1 °-4- Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении

: Ботников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений -рофсоюзов, отображается на информационном стенде в здании эоразовательной организации и на её официальном сайте в информационно- елекоммуникационной сети «Интернет».

1. **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО**

**ДОГОВОРА**

1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения

..элективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и включения коллективного договора Муниципального бюджетного : школьного образовательного учреждения «Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района (Приложение №1;3).

1. Стороны договорились и обязуются:
2. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в газличных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.
3. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по л готовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора

: негодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного л эговора на текущий год.

1. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного : эговора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции)

\* юотников не реже одного раза в год.

1. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного : эговора работникам образовательной организации.
2. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках .с\ ществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 5 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения . ответствующего письменного запроса.
3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики в том числе по

-тедложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной югганизации.

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за везыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся -епосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в

рядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного гекращения полномочий.

38

1. **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
2. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный юговор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями :< коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.
3. В десятидневный срок со дня подписания коллективного договора зыборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.
4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
5. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен оаботодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.
6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 25 мая 2026 года включительно.
7. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

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

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

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением

дополнительным соглашением) сторон.

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

39

-огово'в'8'сохганяетТСТВИИ- ° Ча"ЬЮ ЧетвеР™й статьи 43 ТК РФ коллективный V°B°P С0храняет свое действие в случае изменения наименования

->стопженияЬН°И °рГаНизации’ Реорганизации в форме преобразования, а также

организации. ТРУД°В°Г° договоРа с руководителем образовательной

1. При реорганизации образовательной организации в форме слияния

присоединения, разделения, выделения коллективный договор сГаняет свое действие в течение всего срока реорганизации. сохраняет свое

1. При смене формы собственности образовательной организации

коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех 1сяцев со дня перехода прав собственности. Р месяцев с0 дня

1. При ликвидации образовательной организации коллективной

договор сохраняет свое действие . течение всег0 ^

•оговор) в те“НЫИ Д°™В0Р (юменения и дополнения в коллективный

Работодателем Г1„Г ^ “ ДНЯ подписания сторонами направляется .-оотодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по

Ф>ду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его

**уведомительной регистрации. от факта ег0**

, 12.13 .Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и

договоТа:ИИ \* ЯВЛЯЮЩИХСЯ неотъемлемой частью данного коллективного

• Приложение № i Решение профсоюзного комитета «О ““Г- ПереГ0В°РаХ П° подг™ и заключению коллективного

учреждГия°ЖоНИпп№ 2 Уведомление Руководителю образовательного учреждения о предложении начать коллективные переговоры по одготовке и заключению коллективного договора;

Приложение № 3 приказ О начале коллективных переговоров- Приложение № 4 Ориентировочный перечень организацйонно- педагогических видов работ на период простоя по независящим от

военнТ°В "РИЧИНам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии военные действия и т.д.) и на период невозможности выполнения’ обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией-

* риложение № 5 Положение о системе оплаты труда работников-
* Приложение № 6 Приказ «Об утверждении Положения’ о премировании работников»;

Приложение № 7 Положение о премировании работников- Приложение № 8 Примерное Соглашение по охране труда­’ .Придожени« № 9 Перечень профессий и должностей,’которым выдается бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ по отраслевым нормам; другие ьш по

\_ПнР:ГеНИе № Ш Перечень профессий, дающих право на олучение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств;

40

\*> п

* Приложение № 11 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (согласно постановлению Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31 мая 2016 г. №7-25);
* Приложение № 12 Список профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда, до 12% (при наличии финансирования).
* Приложение № 13 Положение о премировании работников

образования из фонда экономии заработной платы.

* Приложение № 14 Положение о выплате ежемесячной надбавки за сложность и напряженность в работе.
* Приложение № 15 Список профессий и должностей, имеющих право на дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день

**От** работников:

председатель первичной  
трофсоюзной организации МБДОУ  
Новосветский ясли-сад «Березка»

таробешевского района

^амоздраИ.Л.

*V*

25» мая 2023г.

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ «Новосветский  
ясли-сад «Березка»

Старобешевского

Федорова Т.В.



***Приложение №1***

к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 1, п.1.3)

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
МБДОУ «НОВОСВЕТСКИЙ ЯСЛИ-САД «БЕРЕЗКА»**

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ  
**РЕШЕНИЕ**

от 02.05.2023 г. № 1

**О коллективных переговорах** во **подготовке и заключению коллективного договора**

В целях определения взаимных обязательств работников и работодателя ~о защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов габотников образовательной организации и установлению дополнительных .оциально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и ~реимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных словий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, :одержащими нормы трудового права, соглашениями профсоюзный комитет постановляет:

1. Провести коллективные переговоры с работодателем по вопросу газработки и принятия коллективного договора на 2023-2026 г.г.
2. Утвердить следующих членов профсоюзной организации в • эмиссию по коллективным переговорам:

* Самоздра И.Л., председатель профсоюзного комитета.
* Федосенко Н.В., член комиссии.

1. Профсоюзному комитету организовать сбор предложений в коллективный договор от работников учреждения.
2. Подготовить и направить проект коллективного договора для проведения коллективных переговоров.

42

1. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на председателя профсоюзного комитета.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
• 1БДОУ «Новосветский ясли-сад

Березка»



/ И.Л. Самоздра/ (Ф.И.О)

***Приложение №2***

к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 1, п.1.6)

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
МБДОУ «НОВОСВЕТСКИЙ ЯСЛИ-САД «БЕРЕЗКА»**

Заведующему МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка»

Старобешевского района Федоровой Т.В.

Уведомление

Первичная профсоюзная организация предлагает начать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 2023-2026 \*.г. Предлагаем для ведения переговоров включить в комиссию 2 человека от профсоюзной организации (протокол заседания профсоюзного комитета прилагается).

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
'•1БДОУ «Новосветский ясли-сад  
Березка»

/ И.Л. Самоздра/ (подпись^7 (Ф.И.О)

44

***Приложение №3***

к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 1, п.1.3)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «НОВОСВЕТСКИЙ ЯСЛИ-САД «БЕРЕЗКА»  
СТАРОБЕШЕВСКОГО РАЙОНА  
ПРИКАЗ  
пгт Новый Свет

**гг** 05.05. 2023г. № 51-о

О **начале ведения коллективных** переговоров

Руководствуясь ст.35 ТК РФ по образованию комиссии (на равноправной основе) по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора, Федерального закона от 12.01.1996 NIO-ФЗ «О профессиональных :оюзах, их правах и гарантиях деятельности», на основании решения профсоюзного комитета № 1 от 05.05.2023,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

Создать комиссию по ведению переговоров на равноправной основе:

* Федорова Т.В., заведующий МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка», сопредседатель;
* Петренко О.А., представитель работодателя, член комиссии;
* Самоздра И.Л., председатель первичной профсоюзной организации, сопредседатель (по согласованию);
* Ткаченко Л.В., воспитатель МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка», член комиссии (по согласованию).

1. Организовать работу комиссии по разработке и принятию коллективного договора на 2023-2026 г.г.

3. Определить срок работы комиссии по ведению переговоров по разработке и принятию  
коллективного договора в срок с 15.05.2023 г. по 23.05.2023 г.

-. Определить место для работы комиссии по ведению переговоров по разработке и  
принятию коллективного договора - методический кабинет.

5. Профсоюзному комитету, в лице председателя Самоздры И.Л., представить

предложенный вариант проекта коллективного догов

Контроль за исполнением настоящего прик

:аведующии

отрение комиссии,

ой.

Т.В. Федорова

45



***Приложение № 4***

к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 3, п.3.4)

*о*

**ОРИЕНТИРОВОЧНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОРГАНИЗАЦИОННО­ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВИДОВ РАБОТ НА ПЕРИОД ПРОСТОЯ ПО НЕЗАВИСЯЩИМ ОТ РАБОТНИКОВ ПРИЧИНАМ (НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ ПОГОДНЫЕ УСЛОВИЯ, ЭПИДЕМИИИ, ВОЕННЫЕ ДЕЙСТВИЯ И Т.Д.) И НА ПЕРИОД НЕВОЗМОЖНОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИЕЙ**

1. Методическая работа.
2. Самообразовательная работа, совершенствование овладением новейшими технологиями.
3. Изготовление дидактических материалов.
4. Работа с документацией.
5. Календарно-тематическое планирование.
6. Разработка планов-конспектов занятий.
7. Другие виды работ, связанные с совершенствованием образовательного процесса.

Работа обслуживающего персонала (выполнение должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, выполнение распоряжений заведующего по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, двора, павильонов и др.)

46

Приложение № 5 к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 4, п.4.2)

СОГЛАСОВАНО -а заседании общего собрания “рудового коллектива Протокол № 9 :т 22.05.2023г.

■редседатель первичной профсоюзной рганизации

^.^2 Самоздра И. Л.

Введено в действие приказом от «22» мая 2023г. №58-о

УТВЕРЖДАЮ

ясли

«Новосветский

**ПОЛОЖЕНИЕ** О **СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

МУНИЦИПАЛЬНОГО **БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «НОВОСВЕТСКИЙ ЯСЛИ-САД «БЕРЕЗКА» СТАРОБЕШЕВСКОГО РАЙОНА**

1. **Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Луниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района (далее - бразовательное учреждение) разработано в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации;
* Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 — ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от -6.03.2023 г. №17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики»;

Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31.05.2016 г. № 7-25 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда на территории Донецкой Народной Республики»;

47



* Приказом Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики и Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики № 137/5/2322 от 25.12.2017 года «Об утверждении Методических рекомендаций по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда».
* Уставом Образовательной организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики, реализующих образовательные программы.

Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, нормативными актами учреждения з соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Задачей настоящего Положения является создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в повышении качества оказываемых услуг.

1. Целью настоящего Положения является определение принципов формирования и распределения Фонда оплаты труда, применяемых в образовательной организации, на основе действующих законодательных и нормативных актов Донецкой Народной Республики, Устава учреждения и требований Коллективного договора между администрацией и работниками образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.
2. Задачей настоящего Положения является создание условий для оплаты труда работников образовательного учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг.
3. Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников учреждения образования.
4. **Формирование и распределение фонда оплаты труда**
   1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения формируется с учётом:

* создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в

повышении качества оказываемых услуг;

* достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным

категориям работников;

* повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с зредными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

48

выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, зыходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других > словиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

* обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

* мнения профсоюзной организации;
* порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики;

перечня видов выплат компенсационного;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

* 1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТст).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников формируется в соответствии с Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 г. № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики», за счёт:

100% экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты

труда;

экономии по материальным затратам;

средств, остающихся в распоряжении образовательного учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности;

части родительской платы за осуществление ухода и присмотра за воспитанниками.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда может составлять 15% - 25% от фонда оплаты труда учреждения.

* 1. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей.

Базовый ФОТ в учреждении складывается из ФОТ следующих категорий:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (воспитателей);

49

Виктор То Т„ТиТкГТеСКИХ Раб0™ИКОВ <старший воспитатель, дополнительного образования учите п^7^6’ педагог-психолог, педагог

■ных педагогических работников); Ь"ЛОГОПед’ музыкальные руководителя и

“И**&=^Ре=ГО^=Н0Й**

—Г —

составлять до'

^ебно-во^етет1льТТвдссНвПОСРеДСТВеН-0 осуществляюШих основной

процесс во взаимодействии с пртьми fnn^rrr старшие воспитатели прпягпг “ и с детьми (воспитатели,

педагоги-психолога, музыкальные руТодиГли иТуГорТТиГ™"^’ I Ронд оплаты труда административно- упраТТГГепТГ ?5%'

I образовательногТу!тоежденияР^ учетп Г утвер\*'аает штатное расписание I учреждений. " м пРав°чника должностей работников

Руководитель учреждения формирует и утвеожлает штат„„„ пределах базовой части фонда оплаты тудаФПТв ?Р'ас"исание в

I предусмотренных Штатными единицами. При этом: (шь) Ратников,

I осуществляющих обучение пТобгазов^™ воспитателей и педагогов, в объеме не менее фактического^ "™ программам> Устанавливается

I сохранении контингента воспитанников'ФИНа"С°ВЬ1Й Г0Д (при

I устанавливается в объем™ нТгг™ ?РУДа ИНЬ1Х катеГ0Рий работников I предыдущий финансовый год. фактический уровенъ за

**I ~7rzrzzzzzzz:оклады работников не могут б- —**

I объема трудовых (должностных! „я"''4 Д° изм\_енения’ ПРИ условии сохранения паботтойТеквалификХн } °бЯЗаНН°СТеИ Раб°™иков и выполнения ими

I писленностГопреГляеГ рЗвми "5J, ШТа™°е расписание- Штатную

— руководителя и утверждала те\* Г“гад

I изменениями в работе обр^овэте^ного^учреждИенияС;ВЯЗИ ° °рганизационными сокращение численности или штата;

50

ввод новых штатных единиц, необходимых для учебно­воспитательного процесса или переименование штатных должностей.

Изменения в штатное расписание оформляются приказами о внесении изменений в штатное расписание и об утверждении нового штатного расписания.

1. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий руководителем образовательного учреждения.
2. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера \ станавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками руководителем образовательного учреждения.
3. В случае изменения фонда оплаты труда и показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательного ч'чреждения, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и выплат компенсационного характера.
4. **Условия оплаты труда работников, предусмотренных штатным Расписанием**
   1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем организации в разрезе профессиональных квалификационных групп. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) ч станавливаются не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов

' должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работы.

* 1. Размер должностного оклада учебно-вспомогательного и прочего персонала устанавливается в размере минимальной оплаты труда по Республике.
  2. Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатным расписанием, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда, а также выплат специальной части учитывающих трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы.

1. **Порядок установления доплат** и **выплат компенсационного характера**

51

* 1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных учреждений относятся:

доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и праздничные дни;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты за особенности и специфику работы в учреждении (группе).

* 1. **Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.**

Компенсационные выплаты работникам во вредных и (или) опасных условиях определяются в зависимости от специальной оценки условий труда, при условии проведения ее в установленном порядке, и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

* 1. **Доплата за сверхурочную работу.**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры платы за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

* 1. **Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).**

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - Профком), трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час

52

работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада).

* 1. **Доплата за работу** в **выходные и праздничные дни.**

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом, трудовым договором.

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

* 1. **Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

53

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

* 1. **Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.**

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных учреждений по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по заведованию учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

* 1. К **выплатам за особенности и специфику работы в образовательном учреждении (группе) относятся:**

доплата за работу с воспитанниками речевых групп, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами;

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием.
  2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы)

54

работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

. . Размеры выплат компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. Установленные работникам доплаты за увеличение объема работ могут быть уменьшены или отменены в случаях: окончания срока их действия;

Л ’ окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты; ^

* отказ работника от выполнения работ, за которые они были определены;
* длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и отсутствие работника, повлияло на результативность выполнения работы;

ухудшение качества работы по основной должности;

* в связи с изменением (облегчением) условий труда;
* по другим причинам, признанным обоснованными и существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты

4.14. При возникновении в течение учебного года обстоятельств влияющих на установление (увеличение) или снятие (уменьшение) надбавки’ руководитель издает дополнительный приказ, в котором указываются основания для установления (увеличения) сотруднику или основание снятия (уменьшения) надбавки и ее величины.

1. **Выплаты стимулирующего характера**
   1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделении и организации в целом, а также в зависимости от объема выполняемой работы, не вошедшей в основную нагрузку работника.
   2. Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и других факторов, которые могут оказывать

55

влияние на сам факт выплат и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

* 1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда сотрудников может составлять до 25 % от фонда оплаты труда.
  2. Общий объем всех выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется личным трудовым вкладом каждого с учетом конечных результатов работы учреждения и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат.
  3. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
  4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.
  5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.
  6. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы. Обязательным условиями осуществления выплат стимулирующего характера является отсутствие нарушений трудовой и финансовой дисциплины, а также соблюдение мер по охране труда и здоровья.
  7. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательных учреждениях устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
* стимулирующая выплата за результативность работы в

предыдущем учебном году;

* премии (по результатам работы за год/за квартал/за месяц);
* разовые премии;
* иные выплаты стимулирующего характера, установленные

коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

* 1. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
  2. В образовательной организации, в случаях, установленных локальным нормативным актом, могут применяться:
     1. Разовые премии:

56

* за выполнение особо важных и ответственных поручений;
* за подготовку и проведение важных мероприятий, связанных с )вной деятельностью образовательной организации;
* за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, [итанников - призеров конкурсов.
  1. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке ботной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных □ателей премирования.
  2. Порядок определения и условия назначения стимулирующих пат установлен в Положение о стимулирующих выплатах учреждения.
  3. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам [ца, квартала, календарного года) осуществляется на основе анализа его ;овой деятельности в соответствии с показателями премирования
  4. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных поручений навливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, ощие важное значение, требующие высокой квалификации, ынительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная шта может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих нов управления, заданий соответствующих государственных программ, ■Ных и важных заданий, требующих оперативности, высокой ификации, повышенной интенсивности труда и др. Степень важности чности) работ определяется руководителем, исходя из конкретных задач, щих перед образовательной организацией.
  5. **Педагогическим работникам устанавливаются** стимулирующие таты:

**ВИДЫ** И **РАЗМЕРЫ  
стимулирующих выплат**

Работникам учреждений системы образования могут устанавливаться ующие виды выплат стимулирующего характера:

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень категорий работников и видов работ | Размер  надбавки  (процентов) |
| За стаж педагогической и научной работы: от 1 года до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |
| За наличие квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию:  при наличии первой квалификационной категории | 10 |

57

|  |  |
| --- | --- |
| при наличии высшей квалификационной категории | 20 |
| За наличие педагогического звания: |  |
| воспитатель-методист, практический психолог- |  |
| методист, старший воспитатель | 10 |
| За престижность педагогического труда: |  |
| руководителям образовательных учреждений, |  |
| педагогическим работникам | 20 |
| Выплата молодым специалистам из числа 1 педагогических работников  зя наличие icR9.niifhiik,QiiiinuuAH | 10 |

первой

10% - при наличии

шфикационной категории;

20% - при наличии у  
тификационной категории;

молодым специалистам (воспитателям) в течение первых трех лет )ты, в целях укрепления кадрового состава.

педагогического

педагогического

работника

работника

высшей

Молодыми специалистами образовательного учреждения признаются а не старше 35 лет, поступившие на работу по педагогической щальности непосредственно после окончания образовательного ;ждения высшего профессионального или среднего профессионального □ования (независимо от формы получения образования), при условии элнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), новленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в ние трех лет. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех в следующих случаях:

призыв на военную службу или направление на заменяющую ее грнативную гражданскую службу;

направление на стажировку или обучение с отрывом от зводства по основному месту работы;

* по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются независимо от наличия

эвою стажа до поступления в учреждение высшего профессионального, зего профессионального образования или в период обучения в них.

* выплата за наличие почетного звания или отраслевого нагрудного а. Выплаты устанавливаются педагогическим работникам, имеющих гные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и 1уженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и Донецкой дной Республики. А также работникам, имеющим другие почетные звания [уженный работник физической культуры», «Заслуженный работник уры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных 'блик, входящих в состав СССР, установленных для работников

58

различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин.

При наличии у работника нескольких отраслевых наград доплата устанавливается единожды

* 1. Премирование и стимулирование работника осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования и стимулирования.

Стимулирующие выплаты оформляются приказом руководителя на основании протоколов заседания комиссии по стимулированию или экспертного совета.

* 1. Стимулирующие и компенсационные выплаты руководителю образовательного учреждения осуществляются на основании приказа Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.

1. **Социальные выплаты** и **гарантии**
   1. Из фонда оплаты труда сотрудникам могут быть оказаны социальные выплаты. К социальным выплатам относятся:

* возмещение расходов при использовании личного имущества

работников; J

выходное пособие при ликвидации учреждения, сокращении штата; выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат работникам;

денежная компенсация за неиспользованный отпуск; материальная помощь работникам.

Под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая сотрудникам в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств' Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры; причинение значительного ущерба жилищу сотрудника вследствие пожара и иных чрезвычайных ситуаций;

* получение увечья, иное причинение вреда здоровью сотрудника.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

Размеры индивидуальных выплат материальной помощи или поощрения

определяется руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от размеров фонда экономии заработной платы, сформированного на соответствующий период.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя по личному заявлению сотрудника с приложением документов (при наличии), подтверждающих произошедшее событие.

* 1. Из фонда оплаты труда сотрудникам осуществляются гарантированные выплаты. К ним относятся следующие выплаты:

59

0Плата Дополнительных выходных дней работникам, имеющим детеи-инвалидов (4 дня);

пособие на погребении;

пособие по временной нетрудоспособности (первые 3 дня);

средний заработок за дни сдачи донорами крови и ее компонентов;

- средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

средний заработок при предоставлении учебного и дополнительного отпусков.

1. **Начисления и выплата заработной платы**

снованием для начисления заработной платы являются: гарификационные списки, штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

1 абели учета рабочего времени заполняют и подписывают назначенные триказом руководителя ответственные за ведение табеля лица.

Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная пата начисляется за фактически отработанное время.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также ю должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся «аздельно по каждой из должностей (виду работы).

Заработная плата перечисляется на указанный сотрудникам счет в банке [а условиях, предусмотренных трудовым договором.

При выплате заработной платы (при окончательном расчете за месяц) аждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей араоотнои платы, причитающейся ему за соответствующий период с казанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей енежнои суммы, подлежащей выплате.

Выплата заработной платы за текущий месяц производятся два раза в есяц: не позднее 25-го числа месяца (заработная плата за первую половину есяца) и не позднее 10-го числа следующего месяца (окончательный расчет за

К выплатам, учитываемым при расчете заработной платы за первую эловину месяца, относятся оклад работника за отработанное время, а также шлаты и надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от юнки итогов работы за месяц в целом (доплаты за совмещение должностей за «сличение объема работ, расширение зон обслуживания, гарантированные имулирующие выплаты, персональный повышающий коэффициент к окладу «дбавки за выполнение дополнительных обязанностей). Сумма заработной

[аты за первую половину месяца выплачивается работнику за минусом численного НДФЛ. J

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным ем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

60

Удержания из заработной платы сотрудникам производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

Справки о размере заработной платы, начисления и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо лицу по доверенности сотрудника, заверенного руководителем учреждения или нотариально.

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

При прекращении действий трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления

сотрудником требования о расчете.

В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается  
членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего, не позднее  
недельного срока со дня подачи в отдел кадров учреждения документов,  
удостоверяющих смерть сотрудника, доказывающее родство с умершим.

1. **Оплата труда работников, занятых оказанием платных услуг**

Размер оплаты труда работников, привлеченных на договорной основе к  
выполнению работ по представлению платных образовательных услуг,  
:останавливается приказом руководителя учреждения по соглашению сторон на  
: сновании штатного расписания по системы платных дополнительных  
образовательных услуг на базе учреждения, дополнения к договору  
(соглашению) заключенному между работником и учреждением, должностных  
инструкций работника.

Для педагогических работников, работающих непосредственно с детьми,  
размер оплаты устанавливается в размере стоимости за одно занятие в пределах  
?0% от поступивших средств за оказание услуги. В 60% средств,  
предусмотренных для выплаты педагогическому работнику, включается

оимость оплаты труда педагогического работника, стоимость расчета резерва

по заработной плате (отпускные) педагогическому работнику, а также  
начислений на выплаты по оплате труда.

Норма часов педагогической работы в неделю и продолжительность

одного занятия устанавливается при заключении дополнения к договору

• соглашению) с педагогическим работником по соглашению сторон в  
зависимости от возрастных особенностей детей, специфики курса и сложности

рограммы занятий и других психолого-педагогических критериев.

Заработная плата по дополнению к договору (соглашению),

заключенному между работником и учреждением о выполнении обязанностей

по предоставлению платных образовательных услуг, в период действия

договора ежемесячно, независимо от количества праздничных, выходных и  
каникулярных дней, за фактически отработанное время (выполненную работу).

61

Дни невыхода на работу по болезни, в связи с предоставлением любого вида отпуска или другим причинам, не оплачиваются.

Вышеуказанная сумма заработной платы включается в расчет для оплаты работнику дней временной нетрудоспособности (по больничному листку) и начисления отпускных.

1. **Заключительные положения**
   1. Настоящее Положение вступает в силу с 22.05.2023г. и действует до принятия нового Положения.
   2. В случае изменения действующего законодательства вносятся дополнения в настоящее Положение.

62

Приложение № 6 к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 4, п.4.8)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «НОВОСВЕТСКИЙ ЯСЛИ-САД «БЕРЕЗКА»  
СТАРОБЕШЕВСКОГО РАЙОНА  
ПРИКАЗ  
игт Новый Свет

**от** 22 мая 2023г. № 59\_0

36 утверждении Положения о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района

В соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» согласно приложению № 5.
2. В соответствии с Положением об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района утвердить Положение о премировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района согласно приложению № 7.

1. Создать комиссию по установлению премий работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения «Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района (далее Комиссия) в составе:

Федорова Татьяна Витальевна - заведующий МБДОУ;

Самоздра Ирина Львовна - старший воспитатель, председатель ПК; Суховеева Ольга Ивановна - воспитатель;

Григорцова Инна Федоровна - заведующий хозяйством;

Петренко Ольга Алексан,

Федосенко Наталья В

1. Контроль за и

1ведующий МБДОУ:

^воспитатель;

помощник воспитателя.

щего приказа оставляю за собой.

Т.В. Федорова

63



***Приложение № 7***

к коллективному договору договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 — 2026 годы (к разделу 4, п.4.8)

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома

И.Л. Самоздра

«22»ЖяЖ23г.

УТВЕРЖДЕНО

Введено в

от «22» мая\ЩЗг. №59

ова

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Новосветский ясли-сад «Березка»  
Старобешевского района  
(при наличии финансирования)

1. **Общие положения**

. 1'1' НастояЩее Положение определяет условия и порядок премирования

учреждение)0бРа3°ВаТеЛЬН0Г0 уЧреЖдения (далее по текстУ ~ образовательное

* 1. Распределение премиального фонда оплаты труда работников  
     образовательного учреждения носит характер социального партнёрства
  2. Распределение премий производится строго в пределах имеющегося  
     премиального фонда образовательного учреждения. Размер премиального  
     фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда  
     оплаты труда образовательного учреждения.
  3. Размер премиального фонда определяется на основании положения  
     о премировании работников образовательного учреждения и информации о  
     размерах стимулирующего фонда образовательного учреждения.
  4. Размер премии по итогам работы не ограничен.

64



1. Ответственность за распределение премиального фонда в строгом соответствии с нормативными документами и локальными актами образовательного учреждения несёт руководитель образовательного учреждения.
2. Начисление премии производится при наличии финансовых средств стимулирующего фонда и своевременном представлении приказа руководителя образовательного учреждения. Премия выдаётся работнику образовательного учреждения вместе с авансом или заработной платой в установленные сроки.
3. **Источники** и **периодичность премирования**
   1. Премиальный фонд образовательного учреждения формируется за :чёт части средств стимулирующего фонда оплаты труда, подлежащих йспределению.
   2. Премиальный фонд образовательного учреждения распределяется ю мере необходимости за счёт средств накопительного фонда, или доходов от гредпринимательской и иной деятельности.
4. **Критерии и механизмы оценки результативности деятельности работников при установлении им премий.**

Выплата премий работникам образовательного учреждения куществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда ю решению руководителя, принимаемому по согласованию с выборным [рофсоюзным органом.

3.1. Часть накопительного премиального фонда может быть епользована в течение месяца (квартала) для единовременного премирования аботников образовательного учреждения за достижение высоких результатов еятельности по следующим показателям:

* качественное выполнение срочных, особо важных и

епредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные бязанности работника;

* выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с ысоким результатом;
* качественное исполнение отдельных разовых поручений

уководителя образовательного учреждения;

* работа без листов нетрудоспособности;
* особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала, года);
* юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов i работе, в связи с выходом на пенсию; за многолетний добросовестный труд к

t

билeйным датам работника образовательного учреждения при отсутствии  
юциплинарных взысканий;

- за участие в общественных органах управления образованием;

65

|итя.„„„„„ явление благодарности, присвоение почётных званий, награждение государственными и ведомственными наградами знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ

а^ТтаХнаапобвРаЗОВаНИЯ " Т? Д°НецК0Й Народной Республики, успешная’ аттестация на повышенную квалификационную категорию;

* ^ материальная помощь работникам, оказавшимся в особо тпулной жизненной ситуации (тяжёлое заболевание, смерть близких родственников, ЧП

призёров ко”Г РеЗУЛЬТЭТЫ ДеЯТеЛЬ„ос™ ““НИКОВ (подготовка

' y4acTHf в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских пршрамм-

мероприятиях,аСТИ6 С0ВМеС™° С воспи™никами в районных и областных

* **обобщение и распространение своего педагогического опыта-** имидж обп^Г331™ И Проведение **«Роприятий, повышающих авторитет и обХвеи^с™ 0™ УЧРеВДеНИЯ У °6УЧ“Я' родителей и**

сохранению°РиНИ«пТЯ И Пр°Ведение мероприятий, способствующих Р восстановлению психического и физического злопош я

\* частников образовательного процесса; Р

* плодотворная работа на присадовом участке;

" активное участие в методической работе (конференциях .еминарах, методических объединениях) любого уровня; ’

организация работ воспитанников на присадовом участке- „яво” УМ6НИЙ И НаВЫК°В —анников (по итогам

* за санитарное, эстетическое состояние групповых комнат

**^=X=x =гя) и работу - —”** й

одитёлей в“„ Уко°вВеНЬ Pa60™ ° "Р0СЬбаМИ’ °бр™ми- жалобами

***4***.

Порядок премирования

4.1. Премирование производится в соответствии с настоящим jT”’ соглд06 Ра3рабаТЫВае™ администрацией образовательного

тверждается ппикязС°ВЫВаеТСЯ С вь,боРным профсоюзным органом,

риложениём кп\*Т РУК°В°Дителя образовательного учреждения и является риложением к Положению об оплате труда работников

РаЗМер "Реального фонда может изменяться в зависимости от менения стимулирующего фонда образовательного учреждения.

. . Размер премии по итогам работы не ограничен.

66

4.4. Премия выдаётся работнику образовательного учреждения вместе с авансом или заработной платой в установленные сроки.

1. **Перечень нарушений в работе, при которых работник не может**

**быть премирован**

Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

* нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового гаспорядка;
* появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного • чреждения;

* нарушение требований трудового законодательства и локальных ;ктов образовательного учреждения;
* наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
* ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
* наличие дисциплинарного взыскания в течение года;

случаи детского травматизма во время пребывания в -бразовательном учреждении;

нарушение этики поведения и субординации.

ПЕРЕЧЕНЬ

ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«НОВОСВЕТСКИЙ ЯСЛИ-САД «БЕРЕЗКА»  
СТАРОБЕШЕВСКОГО РАЙОНА

**1.** Показатели премирования старшего воспитателя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ЛЬ | Показатели | Содержание показателя | Баллы |
|  | Эффективность работы по достижениюрезультатов нового качества | 1.1. Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики (качество освоения программы 94%)  Июнь | 10 |
| 1. | 1.2. Реализация программ дошкольного образования  Ежемесячно | 10 |
|  |  | 1.3. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья | 100 |

67

Повышение профессионального мастерства педагогических работников

да/нет **Ежемесячно**

Развитие материально­технической базы и создание комфортныхусловий для участников образовательного процесса(воспитателей, воспитанников, родителей)

Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации

1.4. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документпации, своевременное предоставление отчетов, материалов и т.д.)

**Ежемесячно**

10

да/нет

Февраль, апрель

1. Организация и проведение мероприятий,

обеспечивающих

активное взаимодействие с родителями.  
да/нет

**Ежемесячно**

1. Организация межведомственного

взаимодействия в части

10

10

образования воспитанников  
да/нет

**Январь, август, ноябрь**

1. Своевременность и качество оказания  
   методической помощи педагогам  
   да/нет

**Ежемесячно**

1. Использование разнообразных практико-  
   ориентированных форм повышения  
   профессиональной квалификации педагогов

на уровне образовательной организации  
да/нет

10

10

10

|  |  |
| --- | --- |
| 4-3- Методическая активность педагогов  (участие в различных профессиональных  конкурсах, семинарах, конференциях,  обобщение опыта работы по вопросам  дошкольного образования)  да/нет  Ежемесячно | 10 |
| 4.4. Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогов в рамках утвержденных форматов повышения квалификации. да/нет  Март, июль, октябрь | 10 |
| 4.5. Соблюдение норм профессиональной  этики  да/нет  Ежемесячно | 10 |
| | 4.ь. Удовлетворенность родителей качеством L организации образовательного процесса (по | 10 |

68



Показатели премирования

воспитателя

№

Показатель деятельности

Эффективность работы по достижению результатов нового качества

Обеспечение общественного участия в

образовательном процессе, повышениеоткрытости и демократизация управления образовательной организацией

**Содержание показателя**

1Л' пР0Цент фактической посещаемости! воспитанников '

**Ежемесячно**

1-2. Проведение системйыГ р^бот^Г по сохранению и укреплению здоровья социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья да/нет

**Ежемесячно**

на базе дошкольного учреждения да/нет

**Ежемесячно**

Баллы

‘ -4. Исполнительская (качественное ведение

дисциплина

Документации.

своевременное предоставление  
материалов, отсутствие  
контролирующих органови т.д.)  
да/нет

**Ежемесячно**

2.1. Отсутствие обоснованных  
родителей. Работа с родителями  
да/нет  
Ежемесячно

отчетов,

замечаний

обращений

10

10

10

10

Развитие материально­технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса(воспитателей, воспитанников, родителей)

31. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ да/нет Ежемесячно

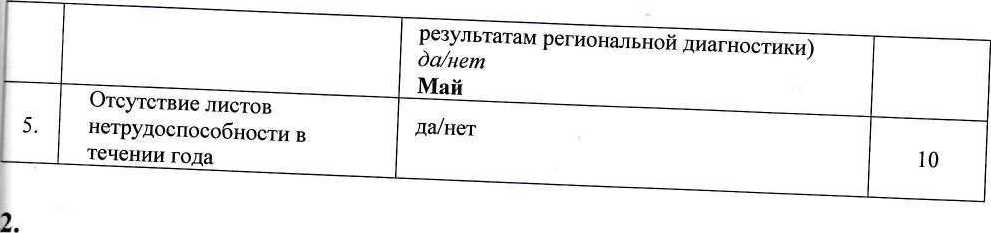
10

**образовательной организации | уровня^ \*\* Мероприятиях Различного**

*да/нет*

10

69



**•** Показатели

\*

**премировани**я

Показатель деятельности

Эффективность работы по достижению результатов нового i качества

Развитие материально­технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса(воспитателей, воспитанников, родителей)

Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией

му**зыкального руководителя**

**Содержание показателя**

1.1. Позитивные результаты образовательно.

деятельности и по подготовке участников

конкурсных мероприятий определенной)

направленности различного уровня, в ton.

числе детей с ограниченными возможностями!

оа/нет 1

**Ежемесячно**

1 -2. Исполнительская дисциплина

(качественное ведение документации  
своевременное предоставление отчетов  
материалов и т.д.) ’

**Ежемесячно**

27 '

Баллы

**20**

10

Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации

Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ да/нет

**Ежемесячно**

ЗЛ' Отсутствие обоснованных обращений" родителей.

*Отсутствие жалоб родителей (законных*

*представителей) воспитанников*

*ооразовательной организации*

*да/нет*

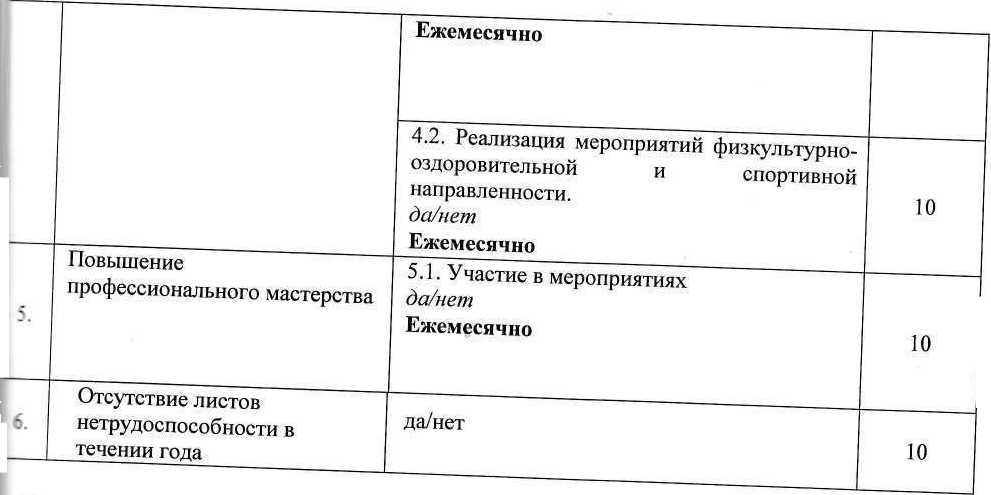
**Ежемесячно**

4Л. Организация и проведение мероприятий обеспечивающих активное взаимодействие с родителями да/нет Ежемесячно

20

10

20



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Повышение  профессионального мастерства | 5.1. Участие в мероприятиях, направленных  на повышение профессионального роста,  деление опытом  да/нет  Ежемесячно | 10 |
| 5.2. Соблюдение норм профессиональной  этики  да/нет  Ежемесячно | 10 |
| Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года | да/нет | 10 |

Показатели премирования инструктора по физической культуре

Показатель деятельности

Содержание показателя

Эффективность работы по достижению результатов нового качества

1.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями да/нет Ежемесячно

Развитие материально­технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (воспитателей, воспитанников, родителей)

Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией

1.2. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий определенной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья Да/нет Ежемесячно

Баллы

1.3. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации,

своевременное предоставление отчетов,

материалов и т.д.)

**Ежемесячно**

2.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ

*да/нет*

**Ежемесячно**

3.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей.

*Отсутствие жалоб родителей (законных*

*представителей) воспитанников*

*образовательной организации*

*да/нет*

Ежемесячно

**20**

10

10

**20**

10

**71**

• У|

Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации

Повышение профессионального мастерства

Отсутствие листов

нетрудоспособности в

течении года

4.1. Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств да/нет Ежемесячно

1. Участие в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста, деление опытом

*да/нет*

**Ежемесячно**

1. Сетевое взаимодействие с воспитателями по вопросам всестороннего развития детей

да/нет **Ежемесячно**

да/нет

**20**

10

20

Учебно-вспомо**гательный персонал** 1. Показатели премирования медицинской сестры

оиспитанников

Обеспечение санитарно-гигиенических требований в помещений  
учреждения в соответствии с требованиями СанПиН. выполненнТнорм

" пшдевых вещесГГ

Посещаемость воспитанников по нормам СанПиН

Го^ПЯЦИР

1'м.кл 1 wprmjiaivin )

^Отсутствие листоБн^етрудоспособности в течении года'

**!. Показатели премирования заведующего хозяйством**

— д\*иказагели

™Ги™еГ=1Г30РНЬ,Х 0рган0в П0 со6ш°да»“® сантарно-

\_ охрГе"“ а ^ б°ВаНИИ “ П°ЖарНОЙ безопасности, требований „о

Качественная подготовка проведения ремонтных работ.

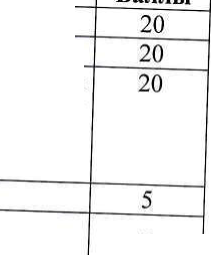
ранение и укрепление материально-технической базы образовательной организации

РОДтоТ Я1Г®Н™Р0НЫ Учав™\*вовобразОВательного проце^ЛГ Р а оперативность исправления нарушений условий

■ЛРДно^электробезопасности. охраны труда У

20

72

C:\Users\7D92~1\AppData\Local\Temp\FineReader12.00\media\image13.png

Своевременная постановка на учёт материальных ценностей,  
приобретённых Образовательной организацией за счёт бюджетных’  
внебюджетных средств. Сохранность материальных ценностей.  
Своевременное списывание малоценного имущества  
Соблюдение исполнительской дисциплины.

Создание благоприятного психологического микроклимата

I 1ТГ'\;тртптю гтпп'глг. \_ /—

20

Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года

3. Показатели премирования помощника воспитателя

и?

Показатели

Проведение системной работы по сохранению здоровья и

социализации воспитанников

Обеспечение санитарно-гигиенических условий в групповых  
помещениях учреждения в соответствии с требованиямиСанПиН  
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов  
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу

конфликтных ситуаций

Соблюдение требований к организации питания детей Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года

Младший обслуживающий персонал 1. Показатели премирования повара

Показатели

Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований ш  
пищеблоке, при приготовлении пищи (санитарное состояние  
помещений и оборудования кухни, соблюдение маркировки инвентаря,  
условия хранения продуктов питания, личная гигиена сотрудников

кухни и т.д.)

Соблюдение требований при организации питания детей (соблюдение  
графика выдачи и норм готовой продукции, качество приготовления  
пищи, соблюдение технологического процесса приготовления пищи с  
использованием технологических карт; наличие и правильное хранение

суточных проб и т.д.)

Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и

надзорных органов, администрации учреждения

Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной

безопасности

Соблюдение исполнительской дисциплины.

Создание благоприятного психологического климата в коллективе Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года

2. Показатели премирования подсобного работника

Показатели

10

**Баллы**

10

40

**20**

10

10

10

Баллы

**20**

20

20

**20**

10

10

Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на

Баллы

20

73

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | пищеблоке, при приготовлении пищи (санитарное состояние помещений и оборудования кухни, соблюдение маркировки инвентаря, условия хранения продуктов питания, личная гигиена сотрудников кухни и т.д.) |  |
|  | Соблюдение требовании при организации питания детей (мытье посуды, правильная обработка овощей, сменаспецодежды и  правильное ее использование, личная гигиена сотрудников кухни и т.д.) J | 20 |
| Г | отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и —надзорных органов, администрации образовательной организации | 20 |
| Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности | 20 |
|  | Соблюдение исполнительской дисциплины.  Создание благоприятного психологического климата в .nrm^p. | 10  10 |
|  | Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года  \_ |

3. Показатели премирования машиниста по стирке и ремонту спецодеяеды (белья)

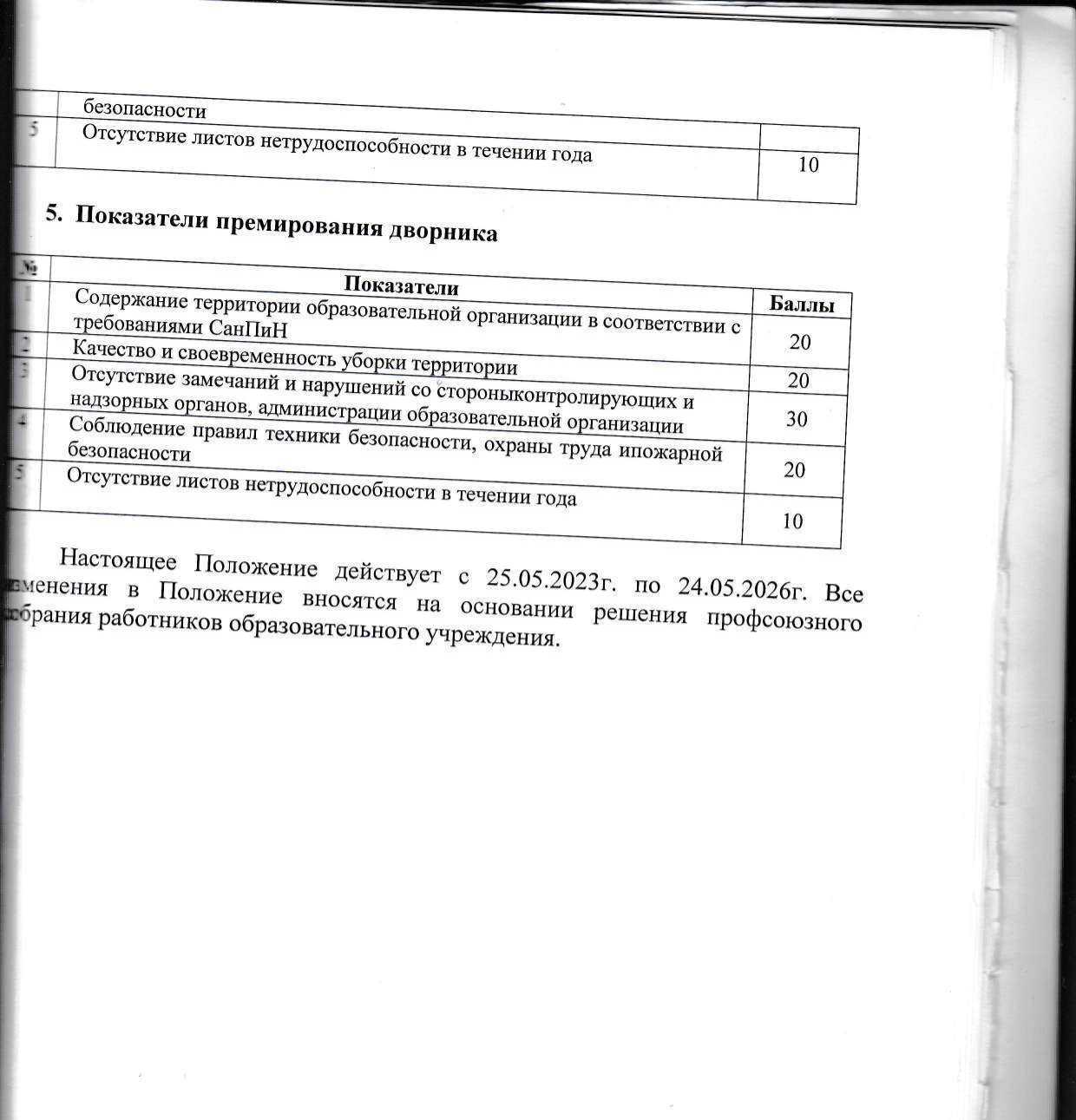
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | - Показатели | Кяилм |
|  | соблюдение санитарнб-эпидемиблбгических требований на рабочем месте. | 20 |
|  | соблюдение графика выдачи белья в сбответствии стреббваниями СанПиН | 20 |
|  | Отсутствие замечаний и нарушений сб стброныкбнтрблирующих и —надзорных органов, администрации образовательной организации | 20 |
|  | Соблюдение правил техники безбпаснбсти, охраны труда ипожарной безопасности | 20 |
|  | Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.). Создание благоприятного психологического климата в коллективе образовательной организации | 10 |
| - | Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года | 10  — |

**4.** Показатели  
помещений

премирования уборщика производственных и служебных

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Показатели | Баллы |
| р г |
| соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на рабочем месте. | 20 |
|  | соблюдение графика уборки. Хранение и использование моющих средств, инвентаря в соответствии с санитарными правилами | 20 |
| Отсутствие замечании и нарушений со стороны контролирующих и —надзорных органов, администрации образовательной организации | 20 |
| —Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда ипожарной | 20 |

74



75

***Приложение № 8***

к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 — 2026 годы (к разделу 6, п 6.1.1)

КОГЛАСОВАНО

юотоколом профсоюзного

■юмитета

1р9 от «25» мая 2023г.  
[председатель профкома

!.Л. Самоздра^,

Ьодписьд

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
«Новосветский ясли-сад

«Березка>^=^

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2023 год

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| V | Содержание  мероприятий  (работ) | Стоимо  сть,  в  рублях | Сроки выполнени я работ | Ответствен ные за выполнение мероприяти я | Кол-во  работ­  ников,  кото­  рым  улучша  -ются  условия  труда |
|  | 1. Организационные мероприятия | | | |  |
|  | Оформление уголка «Охрана труда» |  | апрель | Ответственный за ОТ, профсоюз | 33 |
|  | Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации |  | раз в квартал | комиссия по  от | 33 |
|  | Обучение и проверка знаний по охране труда работников ОУ | За счет ФСС | по  отдельному  графику | заведующий  МБДОУ | 33 |
|  | Разработка и утверждение | - | по мере | отв. за охрану | 33 |

76



**... ■ I**

инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке

Обеспечение  
инструктажа

I Утверждение

таботников,

журналами / -

списка  
которым

необходим предварительный  
и периодический медосмотр  
и санминимум

Утверждение списка

габотников, которым

положены моющие и

обезвреживающие средства

изменения

постоянно

июнь

I Подготовка к участию в

:мотре-конкурсе на лучшую

| организацию работы по

I охране труда

1 > тверждение списка

аботников, которым

еобходима компенсация за

I -лботу в опасных и вредных

условиях труда

апрель

август

Утверждение списка

работников, которые

Зеспечиваются СИЗ

сметический ремонт в двух

Гппах

**2. Технические мероприятия**

монт порога центрального

ода

юнт песочниц, павильонов I территории МБДОУ

32700,00

руб

еквартальное служивание системы роочистки питьевой воды иобретение, установка и :луживание знагревателя (100л) монт и обслуживание техники

10000,00

руб

труда,

заведующий  
МБДОУ

заведующий

МБДОУ

Комиссия по

ОТ,

заведующий

МБДОУ

заведующий

МБДОУ,  
комиссия по  
ОТ

профком

Заведующий МБДОУ, комиссия по ОТ

Заведующий МБДОУ, комиссия по ОТ

рабочий по обслуживанию здания, завхоз

10500.00

53000.00

15000.00

завхоз МБДОУ

рабочий по обслуживанию здания,завхоз

33

18

завхоз МБДОУ 33

завхоз МБДОУ 33

заведующий МБДОУ

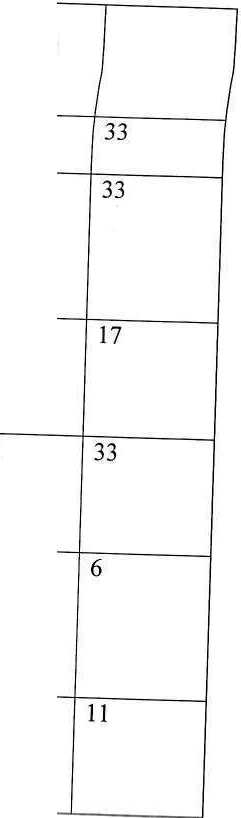
33

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятии

пицинский осмотр

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 13000,00 I согласно | заведующий | Гзз |
| I графику | МБДОУ | . |

77



- Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока.

1500,00

8000,00 руб

согласно

графику

согласно

графику

заведующий | 3 МБДОУ

завхоз МБДОУ I 3

4- Мероприятия „о **обесиече,** о среде™ ннднвидуальной защиты

OPPnpupuTia «„г:

мылом, смывающими и  
обезвреживающими  
средствами  
в соответствии с  
установленными нормами

- Обеспечение

индивидуальными средствами  
защиты от поражения  
электрическим током

(диэлектрические перчатки,

коврики, инструменты с

.изолирующими руцкяМИ)  
Обеспечение работников  
специальной одеждой в  
соответствии с Типовыми

отраслевыми нормами

Приобретение  
Дезинфицирующих средств

**Тоооодо~7Т I**

nvfi заведующий

I соответствии МБДОУ,

с заведующий

утвержденны хозяйством

м списком 1

рабочий по I заведующий” оослуживани МБДОУ юздания I завхоз

уГооодхГ

руб

^оЩосГ

I руб

I заведующий  
соответствии МБДОУ,

с I завхоз

утвержденны  
мсписком

^Р^чета ^заведующий”

площади МБДОУ  
-МВДОУ | завхоз

**^щ.ия-вди^риий** ^опасности

август П<омиссия7иГ

ОТ

17

~

Разработка и утверждение

инструкций о мерах пожарной

\_ j безопасности I

1 руб

33

~^ановка^обс^^ световых показателей «Выход», «Вход»

^авхоГЩдоугТзз'

, заведующий | 33 МБДОУ, 1 завхоз

^Щоо”

руб

3 квартал

заведующий

МБДОУ,

завхоз

33

78

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Установка сигнализации и системы оповещения о пожаре 2 типа | Т 28066,00  руб |  | | |
|  | заведующий  МБДОУ,  завхоз | 1 33 |
| исвооождение запасных путей от хранения неисправной мебели, другого 1 хлама |  | постоянно | заведующий  хозяйством | IT |
| ИТОГО: | ~зТбЗбб^| руб 1 |  | |  |

79

Приложение № 9 к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 6, п 6.1.10)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная  
спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ по отраслевым

нормам

|  |  |
| --- | --- |
| i/п | Наименование профессий или должностей |
| 1 | Дворник |
| 2 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья) |
| 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| 4 | Сторож (вахтер) |
| 5 | Уборщик производственных и служебных помещений |
| 6 | Повар |
| 7 | Подсобный рабочий |

Основание:

Требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу пециальной одеждой, специальной обувью и другими средствами :видуальной защиты для работников определены приказом здравсоцразвития РФ № 290н от 01.06.2009 г. «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ (ОТРАСЛЕВЫХ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ ЦСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ» (в ред. Приказа здравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н).

:зации

ого

ного

я

ра

О

80

Приложение № 10 к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 6, п 6.1.11)

ующии муниципального :етного дошкольного овательного учреждения эсветский яддитсад «Березка»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Новосветский ясли-сад  
«Березка» Старо^ешевского района

\_И.Л. Самоздра

мая 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**дающих право** на **получение бесплатного мыла, смывающих** и **обезвреживающих средств**

(при условии финансирования)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Профессия | количество  работников |
| 1 | Повар | 2 |
| 2 | Подсобный рабочий на кухне | 1 |
| 3 | Помощник воспитателя | 7 |
| 4 | Машинист по стирке белья | 1 |
| 6 | Уборщик помещений | 1 |
| 7 | Кастелянша | 1 |
| 8 | Рабочий по обслуживанию зданий | 1 |
| 9 | Дворник | 1 |
| 10 | Медсестра | 1 |
| 11 | Завхоз | 1 |
|  | Всего | 17 |

изации

ного

ьного

Ш

цра

О

IL/sO'n

81



Приложение №11 к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 3, п.3.1.11; к разделу 6, п 6.1.18)

$ации

**)ГО**

юго

за

зедующий муниципального  
джетного дошкольного  
эазовательного учреждения  
овосветсвд^щ45оад «Березка»

ipo6ei

юва

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного



. **w ПЕРЕЧЕНЬ**

**офессии н должностей с вредными условиями труда, работа в котооых .ает „рано „а дополнительный отнуск и сокращенный рабочий деГ**

( асно постановлению Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31 мая 2016 г. №7-25)

Наименование профессии и должности

Повар, постоянно работающий у

плиты

Продолжительность

дополнительного  
отпуска

" 4

Э

82



Приложение № 12  
к коллективному договору между  
администрацией МБДОУ  
«Новосветский ясли-сад «Березка»  
и первичной профсоюзной  
организацией МБДОУ  
«Новосветский ясли-сад «Березка»  
на 2023-2026 годы  
(к разделу 6, п 6.1.18)

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Новосветский ясли-сад

«Березка^ Старо^ешевского района

у ) - И.Л. Самоздра

«25/ мая 2023г.

„ . „ список

профессии " виды ра6„т, на которые уста11авливан)тся

за тяжелые и вредные условия труда, до 12%

(при наличии финансирования)

шедующий муниципального  
рджетного дошкольного

разовательного УДр^ждаия

1овосветски

аробешев

:зка»

Профессия,

Должность

повар

Машинист по  
стирке

спецодежды и белья

Вид работ

%

доплат

^^°^Т^орячих плит эл\жаровых шкафов 12%

и др. аппаратура для жарения и выпечки '

Стирка, сушка и глажение

зации

ого

ного

*л*

ра

О

83



Приложение № 13 к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 — 2026 годы (к разделу 4, п.4.2)

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Новосветский ясли-сад  
«Березка» Стапрбешевского района

и. Л. Самоздра

«.

мая 2023 г.

ведующий муниципального  
ижетного дошкольного  
разовательного,учреждения  
Еовосвегский ясли-сад чБерезка»

аробеше^кй^Ш

я®

«Е5» мая 2023

\\о a.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**премировании работников образования МБДОУ «Новосветский ясли-  
сад «Березка» из фонда экономии заработной платы**

1.**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

пРемиР°вания> материальной помощи, доплат и  
дбавок является фонд материального поощрения (в случае экономии  
заработной платы), а также внебюджетные целевые исступлен™

деятельнос™°ЯЩе«чпТ°ЖеНИе ВВ°ДИТСЯ ° ЦеЛЬ\*° совеР™=нствования  
деятельности учреждения, стимулирования роста квалификации

и1ХИтивыИи°ВтвШеНИЯ °,тветственнос™ 33 порученное дело, развитие  
заинтересованности °И активности, материальной и моральной

1.3.Размеры премии устанавливаются в зависимости от личного  
клада каждого работника и повышения качества обучения, воспитания™

полносТГ пои' ™ РЗЗМеР "РеМИИ уменьшается «ли отменяется  
полностью при ухудшении качества работы. Размер материальной

оклада"\* "РеМИИ’ ВЫПЛаченной Работникам не должен превышать одного

показатели"1 ПРШИИ 33 ВЫС°КИе ТВОрческие и производственные

™ " в работе и размеры премий руководителю учреждения

ЭПГЯ еТ „управление образования по согласованию с районной

шпеждеГГ ПР°фС°ЮЗа’ 3 заведующим дошкольных образовательных

**травлением об**38"1 **МеС™ЫХ админисТРапий по согласованию с**

"оГ^разов”™ ” РЗЙ°НН0Й °рга™ва-^ профсоюза

**лзации**

-юго

зного

:и

ipa

О

84

показатели "РеМИИ ” В“С°КИе тв0Рческие и производственные

оказатели в работе и размеры премий работникам учреждений

разования принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (профорганизатором)

дисциплинарного взыскания. П°ЛуЧаТЬ ~ «а протяжении действия 2- КРИТЕРИИ МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

пабп™ °ЛИЧеСТВ° И f46CTBO ДеЛ0ВЫХ пР^ожений по улучшению УЧреЖДения (апР°бирование новаторских методик идей экспериментов, разработка оригинальна,х программ, творческое’ внедрение передового опыта). F орческое

уровнейРеЗУЛЬТаТИВН°е УЧаС™е В К0НКурсах> смотрах, олимпиадах всех

Учрежд3ении°ВОпЯСйТоВО ™°рЧеСКИМИ ^Ушти и коллективами педагогов в учреждении, районе, подготовка и проведение семинаров школ передового педагогического опыта. минаров, школ

2.4-Дл,я воспитателей создание условий для обучения и воспитания детей (профилактика детского травматизма).

2.5.Создание материальной базы группы, рабочего места педагога разработка оригинальных пособий, схем, дидактического материала

**сохрРносГмРТб(еГИТаЛЬНЫЙ' ТеКУЩИЙ) °Ф°РМЛеНИе ~ ™ки,**

2.7 Санитарно-гигиеническое состояние группы воспитанРяДИВИДУаЛЬНаЯ Раб°Та ° <<Трудными» детьми. Результативность

™,2'9'Р-ЗУЛЬПТИВНОСТЬ Участия в общественной работе выполнение поручении, участие в районных мероприятиях и в учреждении.

. 0.Участие в летнем оздоровлении.

2.11. Соблюдение требования нормативных документов по охране труда

**з. ПРЕМИАЛЬНЫЙ ФОНД.**

:лучае эшомш™” Ф°ВД Ф°рМИРуется Ф°«Да заработной платы в

основанием дл”ия“’ \*“ «>’ — —

**4. КОМИССИЯ** ПО ПРЕМИРОВАНИЮ

4.1.Создается приказом руководителя.

омитетаС°СТОИТ ™ ПреДставителей администрации, профсоюзного Работников.

поА13'РаССМаТРИВаеТ представление руководителя, согласовывает с рофсоюзным комитетом. С1 с

омочна принимать решение, если на заседании присутствует не менее ненов комиссии. Решение принимается большинством голосов

изации

ного

ьного

ш

цра

О

85

Приложение № 14 к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 - 2026 годы (к разделу 4 п.4.2)

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Новосветский ясли-сад  
«Березка» Старобешевского района

И.Л. Самоздра

«2^ мая 2023г.

Положение

о выплате ежемесячной надбавки  
за сложность и напряженность в работе

щующий муниципального жетного дошкольного гзовательного учреждения восветский ясли-сад «Березка» )обе.щ^рШ^пайона

1. Положение о выплате ежемесячной надбавки работникам образования за^ сложность и напряженность в работе (кроме централизованной бухгалтерии управления образования) разработано в соответствии с Постановлением Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики № 6-4 от 18.04.2015г. «Об оплате труда эаботников на основе Единой Тарифной Сетки и коэффициентов по шлате труда работников учреждения, заведений и организаций тгдельных отраслей бюджетной сферы» и разъяснением Министерства

Д°неЧК0Й Народной Республики и применении надбавок от :4.07.2015г.

1. Данное положение вводится с целью повышения ответственности а порученное дело, развитие инициативы, активности, материальной и юральной заинтересованности.
2. Ежемесячная надбавка выплачивается работникам, которые на

юмент выплаты занесены в штат МБДОУ, за фактически отработанное ремя. 4

4. Размер надбавки устанавливается до 20% в зависимости от ичного вклада каждого работника в повышении качества обучения, оспитания и выполняемых работ, утверждается руководителем МБДОУ

о согласованию с профсоюзным комитетом, согласно разработанных ритериев в МБДОУ.

шзации

гного

1ЬНОГО

ий

щра

ГО

86



C:\Users\7D92~1\AppData\Local\Temp\FineReader12.00\media\image23.jpeg

Руководитель имеет право уменьшать размер или лишать работника тннои надбавки полностью или частично в случае серьезных Производственных недостатков, в частности: отсутствие творчества [нициативы, не выполнения учебных планов, не качественной подготовки к анятиям и т.д. В тоже время у руководителя есть право поощрять аботников за «обые достижения и успехи\_ которые способст^ади

овышению эффективности учебно-воспитательного процесса, созданию

адлежащих санитарно-гигиенических условий для обучения и воспитания

нижению заболеваемости и травматизма среди воспитанников,’

^оросовестное отношение к выполнению своих функциональных

оязанностеи соблюдения в работе требований действующего трудового

жонодательства, Правил внутреннего распорядка, других нормативно-

равовых актов, регламентирующих различные стороны их трудовой

стельности. Основанием для выплаты ежемесячной надбавки является эиказ заведующей МБДОУ. является

1. Размер надбавки не может превышать 20% месячного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышений

3араб°ТНая плата и недельная нагрузка во внимание не принимаются.

**ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА СЛОЖНОСТЬ И  
НАПРЯЖЕННОСТЬ В РАБОТЕ**

чяп~ 6Жемеся\_чной наДбавки работникам производится за сложность ряженность в работе при условии достижения ими успехов в обучении юспитании детей и создании санитарно-гигиенических условий:

за подготовку к районным, республиканским конкурсам; за участие в подготовке МБДОУ к новому учебному году; за удовлетворительное содержание рабочего места; за выполнение распоряжений администрации;

* добросовестное отношение к выполнению своих функциональных обязанностей;
* соблюдения в работе требований действующих Правил внутреннего трудового распорядка, других нормативно-правовых актов, регламентирующих различные стороны их трудовой деятельности.

При определении суммы вознаграждения учитываются отсутствие: жалоб от родителей воспитанников; нарушений санитарных норм и правил;

* нарушений правил эксплуатации оборудования; опоздание на работу и преждевременного ухода с работы;
* нарушений исполнительской и трудовой дисциплины Работник лишается права на получение надбавки полностью:

за дисциплинарное взыскание;

за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии.

[изации

ного

ьного

*ш*

дра

О

*г£/,вТ~*

87

щующий муниципального ;жетного дошкольного

гзовательного учреждения

восветский ясли-сад «Березка» эобешевского района

Т.В. Федорова » мая 2023г.

Приложение № 15 к коллективному договору между администрацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» и первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» на 2023 — 2026 годы (к разделу 3 п.3.1.11)

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новосветский ясли-сад «Березка» Старрбешевского района

^ И.Л. Самоздра

«25?У мая 2023г.

Список профессий и должностей  
имеющих право на дополнительные оплачиваемые отпуска  
за ненормированный рабочий день

Наименование профессии,  
должности

Заведующий

Заведующий хозяйст^м

Продолжительность дополнительного  
отпуска в календарных днях  
7 календарных дня  
7 календарных дня

й

анизации

етного

ельного

:кий

[а

оздра

ЭГО

88



В данном Коллективном договоре МБДОУ «Новосветский ясли-сад «Березка» Старобешевского района

пронумеровано и прошнуровано  
88 (восемьдесят восемь листов)

От работников:

И.Л. Самоздра

СВЕРЕНО

(должность)

(подпись)



ЛИСТОВ

(Ф.И.О.)



СВЕРЕНО

**(должность)**

В данном Коллективном договоре  
МБДОУ «Новосветский ясли-сад  
«Березка» Старобешевского района  
пронумеровано и прошнуровано  
88 (восемьдесят восемь листов)

От работников:

И.Л. Самоздра

C:\Users\7D92~1\AppData\Local\Temp\FineReader12.00\media\image27.jpeg

*?Г*

(подпись)

ЛИСТОВ

**(Ф.И.О.)**

