

От работодателя:

Заведующий Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением

Первомайский детский сад «Солнышко»



Stasenko N.N.
Стасенко Н.Н.

« 01 » июня 2025г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Первомайский детский
сад «Солнышко»

Magomedova A.M.
Магомедова А.М.

« 01 » июня 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного
учреждения

Первомайский детский сад « Солнышко»

с 01.06.2025 по 31.05.2028

с.Первомайское
2025г.

Содержание

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения и трудовые договоры
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Оплата труда и нормирование труда.
5. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров
6. Социальные гарантии и льготы.
7. Охрана труда и здоровья.
8. Гарантии профсоюзной деятельности.
9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации
10. Контроль по выполнению коллективного договора
11. Приложения.

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Первомайский детский сад «Солнышко».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

Областной закон об органах социального партнёрства в Ростовской области от 03.12.2009 года.

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

работодатель в лице его представителя – заведующего Стасенко Натальи Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Батожек Марины Анатольевны

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, областным, отраслевым соглашениями. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 (семь) дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

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

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

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

1.17. Срок действия настоящего договора 3 года (ч.1 ст.43 ТК) и вступает в силу с 01.06.2025 года и действует до 31.05.2028 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя и согласовывается с представителем первичной профсоюзной организации.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием представителя первичной профсоюзной организации (ст.59 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с представителем первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

2.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников 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.

3.2. Для 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.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем 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.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

3.9. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

3.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.11. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, 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 (статья 122 ТК РФ).

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

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

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.

3.17. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.19. 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.

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 отпуска – 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом 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 подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.20. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка – 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – 5 календарных дней;

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

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

3.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.25. Работодатель предоставляет женщинам, имеющих детей, получающих начальное общее образование (1-4классы), краткосрочный отпуск в День Знаний 1 сентября с сохранением среднего заработка, имеющих детей-выпускников школы, краткосрочный отпуск в день Последнего звонка с сохранением среднего заработка.

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.26.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.26.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 4 и 19 числа текущего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы: заработная плата за первую половину месяца (с 1 по 15 число) и заработная плата за вторую половину месяца (с 16 по 30 (31) число) с учетом фактически отработанного времени.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада),

рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

4.6. При нарушении работодателем установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований :

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при получении соответствующего образования – со дня предъявления документа об образовании

4.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере. (Приложение № 1)

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора

На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 5 процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации. (Приложение №2).

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации. (Приложение № 3).

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. При заключении трудового договора с работником, работнику предоставляется возможность ознакомиться с нормами труда. В случае установления работнику норм времени на выполнение работ (оказание услуг) или норм обслуживания, в трудовом договоре с работником указывается, что их выполнение осуществляется в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени.

4.14. Работники извещаются о внедрении новых норм труда не позднее чем за два месяца до их введения в действие. В аналогичный срок времени работники извещаются о корректировке ошибочных норм труда (нормы труда при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия выполнения технологических (трудовых) процессов или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов). С учетом мнения представительного органа работников о снижении ошибочных норм труда работники могут быть уведомлены в более короткий срок.

4.15. Форма извещения о внедрении новых норм труда определяется учреждением самостоятельно. При этом рекомендуется указать ранее действовавшие нормы труда, новые нормы труда, факторы, послужившие основанием введения новых норм труда или их корректировки.

4.16. Перед введением новых норм труда проводится инструктаж и обучение работников наиболее эффективным приемам и методам выполнения работ, при этом могут быть использованы как индивидуальные, так и групповые формы их проведения.

4.17. При проведении работ по освоению норм труда анализируется степень освоения работ каждым работником на основе данных о выполнении норм.

При освоении норм труда в связи с введением новой техники и технологии, когда наряду с овладением рациональными приемами труда работникам необходимо приобретение новых теоретических и практических знаний, проводится обучение работников.

4.18. Предусмотрен срок проведения анализа для определения целесообразности пересмотра применяющихся норм труда не реже чем один раз в пять лет. По итогам анализа может быть принято решение о сохранении установленных норм труда или о разработке новых норм труда. До введения новых норм труда продолжают применяться ранее установленные.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Иные основания пересмотра норм труда не установлены трудовым законодательством. Перевыполнение норм труда отдельными работниками, в том числе за счет высокого уровня личных профессиональных качеств, применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не может рассматриваться в качестве основания для пересмотра установленных в учреждении норм труда.

Пересмотр ошибочных норм труда осуществляется по мере их выявления с учетом мнения представительного органа работников.

4.19. Работодатель осуществляет меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ . ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представителя первичной профсоюзной организации. Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать представителю первичной профсоюзной организации, о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года

5.5. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях: - ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы; - приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники; - выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия; - использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не менее чем за 2 месяца;

5.7. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ); 5.8. В случае направления работников для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы;

5.9. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 200 рублей – по Российской Федерации;

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

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

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

5.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

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

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

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

5.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики служебного поведения работника МБДОУ Первомайского д/с «Солнышко».

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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

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

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с коллективным договором.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение № 5)

6.1.11. Создавать все необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации, в соответствии со статьями 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 февраля 2015г. № 36ан «Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения». Работодатель организует и оплачивает за счет средств работодателя ежегодные медицинские осмотры работников.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.4. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
- предоставление зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам ОУ;
- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
- участия работников ОУ в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной

организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

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

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

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

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

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

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

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

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в коллективном договоре.

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

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

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной

организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

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

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

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

- 8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации
_____ Стасенко Н.Н.

М.П.

« 30 » мая 2025 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ Магомедова А.М.

« 30 » мая 2025 г.

ПРИНЯТО:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайского детского сада «Солнышко»
_____Магомедова А.М.

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель Ремонтненской районной организации профсоюза работников образования и науки РФ
_____Н.Н.Семенякова

ПОЛОЖЕНИЕ
о первичной организации профсоюза работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Первомайский детский сад «Солнышко»

1. Общие положения

1.1. Первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко» создана решением профсоюзного собрания.

1.2. Первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко» (в дальнейшем - профсоюзная организация) является организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и структурным звеном Ремонтненской районной организации профсоюза работников образования;

Профсоюзная организация объединяет воспитателей и других работников членов профсоюза, работающих в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Первомайский детский сад «Солнышко».

1.3. Полное наименование профсоюзной организации: Первичная организация профсоюза работников народного образования и науки РФ Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко».

Организационно-правовая форма: общественная организация.

1.4. В своей деятельности профсоюзная организация детского сада руководствуется Уставом профсоюза, Законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", действующим законодательством РФ, Соглашением между отделом образования Ремонтненского района и районным Советом профсоюза работников образования Ремонтненского района, настоящим Положением.

1.5. Профсоюзный комитет, члены профсоюзного комитета пользуются установленными законодательством РФ гарантиями своей деятельности.

1.6. Первичная профсоюзная организация детского сада несет ответственность перед профсоюзом в порядке, установленном Уставом профсоюза, за невыполнение функций, определенных ее Положением, реализацию не в полном объеме уставных норм.

1.7. Порядок взимания членских профсоюзных взносов и другие дополнительные гарантии деятельности и права профсоюзной организации в детском саду устанавливаются коллективным договором

1.8. Первичная профсоюзная организация может осуществлять предпринимательскую деятельность, которая не противоречит действующему законодательству, прибыль от которой направляется на достижение уставных целей Профсоюза.

1.9. В соответствии с Уставом Профсоюза в первичной профсоюзной организации детского сада не допускается двойное членство в профсоюзах. Член Профсоюза, состоящий на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации детского сада, не может

состоять на учете в другом профсоюзе.

2. Цели и задачи первичной профсоюзной организации

2.1. Целями и задачами первичной профсоюзной организации детского сада являются:

- ❖ реализация уставных задач профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза;
 - ❖ общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
 - ❖ улучшение материального положения, укрепление здоровья и повышение жизненного уровня членов профсоюза;
 - ❖ информационное обеспечение членов профсоюза, разъяснение мер, принимаемых профсоюзом по реализации уставных целей и задач;
 - ❖ организация приема в профсоюз и учет членов профсоюза, осуществление организационных мероприятий по повышению мотивации профсоюзного членства;
- создание условий, обеспечивающих вовлечение членов профсоюза в профсоюзную работу.

2.2. Для достижения уставных целей первичная профсоюзная организация детского сада имеет следующие полномочия:

- ❖ ведет переговоры с администрацией детского сада
- ❖ заключает от имени педагогов и других работников детского сада коллективный договор с администрацией и способствует его реализации;
- ❖ оказывает непосредственно или через районный совет профсоюза юридическую, материальную помощь членам профсоюза;
- ❖ осуществляет непосредственно или через районную организацию профсоюза общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, правил и норм охраны труда в отношении членов профсоюза;
- ❖ представляет интересы членов профсоюза (по их поручению) при рассмотрении индивидуальных трудовых споров;
- ❖ участвует в урегулировании коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с действующим законодательством РФ;
- ❖ по поручению членов профсоюза, а также по собственной инициативе обращается с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;
- ❖ участвует в избирательных кампаниях в соответствии с федеральным и местным законодательством о выборах;
- ❖ осуществляет информационное обеспечение членов профсоюза, разъяснение действий профсоюза в ходе коллективных акций;
- ❖ доводит до сведения членов профсоюза решения районной организации профсоюза;
- ❖ осуществляет обучение профсоюзного актива, содействует повышению профессиональной квалификации членов профсоюза;
- ❖ осуществляет другие виды деятельности, предусмотренные Уставом профсоюза.

1. Организация работы первичной профсоюзной организации

3.1. Первичная профсоюзная организация самостоятельно решает вопросы своей организационной структуры. В первичной профсоюзной организации могут создаваться профсоюзные группы, вводиться, по мере необходимости, другие структурные звенья.

Деятельность первичной профсоюзной организации детского сада определяется перспективным и текущим планами работы, решениями профсоюзных собраний и районного совета профсоюза.

3.2. Первичная профсоюзная организация проводит мероприятия, заседания профкома, собрания с учетом расписания уроков и общего режима работы детского сада.

3.3. Прием в профсоюз в соответствии с п. 8 Устава профсоюза производится на основании личного письменного заявления, поданного в первичную профсоюзную организацию. Датой приема в профсоюз считается дата подачи заявления в первичную профсоюзную организацию.

С согласия работника образования, вступающего в профсоюз, прием может быть осуществлен на заседании профсоюзного комитета или собрании первичной профсоюзной организации детского сада.

Одновременно с заявлением о вступлении в профсоюз, вступающий подает заявление в

администрацию детского сада о безналичной уплате вступительного и членского профсоюзного взноса.

Принятому в профсоюз выдается членский билет единого образца, который хранится у члена Профсоюза.

3.4. Делопроизводство в первичной профсоюзной организации осуществляется на основе номенклатуры дел, утверждаемой на заседании профсоюзного комитета.

3.5. Член профсоюза вправе свободно выйти из профсоюза путем подачи письменного заявления в первичную профсоюзную организацию. Дата подачи заявления в первичную профсоюзную организацию детского сада считается датой прекращения членства в профсоюзе.

Выбывающий из профсоюза подает письменное заявление в администрацию детского сада прекращении взимания с него членского профсоюзного взноса.

3.6. Исключение из членов профсоюза производится на условиях и в порядке, установленном Уставом профсоюза. Исключение из профсоюза оформляется протоколом профсоюзного собрания.

3.7. Учет членов профсоюза в детском саду осуществляется в форме списка, составленного в алфавитном порядке, с указанием даты вступления в профсоюз, должности, порядка уплаты профсоюзного взноса, выполняемой профсоюзной работа, профсоюзных, отраслевых и государственных наград или по учетной карточке установленного в профсоюзе образца.

3.8. Вступительный и членский профсоюзные взносы взимаются в детском саду в форме безналичной уплаты в порядке и на условиях, определенных в соответствии со ст. 28 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", коллективным договором детского сада и соглашением на уровне районного организации профсоюза.

3.9. Члены профсоюза, состоящие на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации детского сада, имеют следующие дополнительные права и обязанности:

а) права:

- ❖ пользоваться дополнительными льготами и преимуществами, получать иные льготы, доступные первичной профсоюзной организации на основании заключенного коллективного договора детского сада
- ❖ получать премии и иные поощрения из профсоюзного бюджета за активное участие в профсоюзной деятельности.

б) обязанности:

- ❖ содействовать выполнению решений профсоюзных собраний и профкома детского сада;
- ❖ выполнять обязательства, предусмотренные коллективным договором детского сада;
- ❖ участвовать в работе соответствующих территориальных профсоюзных конференций в случае избрания делегатом;
- ❖ проявлять солидарность с членами профсоюза в защите их прав.

3.10. Порядок и условия предоставления льгот члену профсоюза устанавливаются всякий раз профсоюзным комитетом детского сада и районным советом профсоюза с учетом стажа пребывания в профсоюзе.

4. Руководство первичной профсоюзной организацией

4.1. Районная организация профсоюза:

- ❖ утверждает Положение о первичной профсоюзной организации детского сада, изменения и дополнения, вносимые в него;
- ❖ согласовывает в установленном порядке решение о создании, реорганизации или ликвидации первичной профсоюзной организации;
- ❖ по необходимости и в порядке, определенном Уставом профсоюза, созывает внеочередное собрание первичной профсоюзной организации;
- ❖ устанавливает общие сроки проведения отчетно-выборного профсоюзного собрания;
- ❖ обеспечивает единый порядок применения уставных норм в первичной профсоюзной организации.

4.2 Руководство первичной профсоюзной организацией осуществляется на принципах коллегиальности и самоуправления.

5. Руководящие органы первичной профсоюзной организации

5.1. Высшим руководящим органом первичной профсоюзной организации детского сада является собрание.

Для ведения текущей работы на профсоюзном собрании избираются:

- ❖ профсоюзный комитет (профком);
- ❖ председатель первичной профсоюзной организации детского сада;

5.2. Контрольным органом первичной профсоюзной организации является ревизионная комиссия.

Количественный состав выборных органов первичной профсоюзной организации и форма их избрания определяются собранием.

5.3. Собрание:

- ❖ принимает положение о первичной профсоюзной организации детского сада, вносит в него изменения и дополнения;
- ❖ определяет и реализует основные направления деятельности профсоюзной организации, вытекающие из уставных целей и задач профсоюза;
- ❖ принимает решения о выдвижении коллективных требований, проведении или участии в профсоюзных акциях по защите социально – трудовых прав членов профсоюза;
- ❖ заслушивает отчет и дает оценку деятельности профсоюзному комитету;
- ❖ заслушивает и утверждает отчет ревизионной комиссии;
- ❖ избирает и освобождает председателя первичной профсоюзной организации;
- ❖ избирает казначея первичной профсоюзной организации;
- ❖ утверждает количественный и избирает персональный состав профсоюзного комитета и ревизионную комиссию;
- ❖ избирает делегатов на конференцию соответствующей территориальной организации профсоюза, делегирует своих представителей в состав территориального комитета (совета) профсоюза;
- ❖ принимает решение о реорганизации, прекращении деятельности или ликвидации первичной профсоюзной организации детского сада в установленном порядке;
- ❖ утверждает смету доходов и расходов профсоюзной организации;
- ❖ решает другие вопросы в соответствии с уставными целями и задачами первичной профсоюзной организации.

5.4. Собрание может делегировать отдельные свои полномочия профсоюзному комитету.

5.5. Собрание не вправе принимать решения по вопросам, входящим в компетенцию выборных органов территориальных организаций профсоюза.

5.6. Профсоюзное собрание проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в четыре месяца. Порядок созыва и вопросы, выносимые на обсуждение собрания, определяются профсоюзным комитетом. Регламент работы собрания устанавливается собранием.

5.7. Внеочередное профсоюзное собрание созывается по решению, профсоюзного комитета, письменному требованию не менее 1/3 членов профсоюза, состоящих на учете в профсоюзной организации детского сада или по требованию выборного органа соответствующей вышестоящей территориальной организации профсоюза.

Дата проведения внеочередного собрания первичной профсоюзной организации сообщается членам профсоюза не менее, чем за 7 дней.

5.8. Отчетно-выборное профсоюзное собрание проводится не реже 1 раза в 2-3 года в сроки и порядке, определяемом районной организацией профсоюза.

5.9. В период между собраниями постоянно действующим исполнительным органом первичной профсоюзной организации являются профсоюзный комитет и председатель первичной профсоюзной организации

5.10. Профсоюзный комитет (профком):

- ❖ осуществляет текущую деятельность первичной профсоюзной организации детского сада в период между собраниями;
- ❖ выражает, представляет и защищает социально-трудовые права и профессиональные интересы членов профсоюза в отношениях с администрацией детского сада (уполномоченными лицами), а также в органах местного самоуправления;
- ❖ является полномочным органом профсоюза при ведении коллективных переговоров с администрацией детского сада и заключении от имени трудового коллектива коллективного договора, а также при регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений, предусмотренных законодательством РФ;

- ❖ созывает профсоюзные собрания;
- ❖ вступает в договорные отношения с другими юридическими и физическими лицами.

5.11. Профсоюзный комитет:

- ❖ ведет коллективные переговоры с администрацией (уполномоченными лицами) детского сада по заключению коллективного договора в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- ❖ ведет сбор предложений членов профсоюза по проекту коллективного договора, доводит разработанный им проект до членов профсоюза, организует его обсуждение;
- ❖ совместно с администрацией детского сада (уполномоченными лицами) на равноправной основе образует комиссию для ведения коллективных переговоров, при необходимости - примирительную комиссию для урегулирования разногласий в ходе переговоров, оказывает экспертную, консультационную и иную помощь своим представителям на переговорах;
- ❖ организует поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников образования в форме собраний, митингов, пикетирования, демонстраций, а при необходимости - забастовок в установленном законодательством порядке;
- ❖ организует проведение общего собрания трудового коллектива детского сада для принятия коллективного договора, подписывает по его поручению коллективный договор и осуществляет контроль за его выполнением.

5.12. Профком:

- ❖ осуществляет контроль за соблюдением в детском саду законодательства о труде в вопросах приема на работу и увольнения. Профком вправе требовать, чтобы в трудовые договоры (контракты), не включались условия, ухудшающие положение педагогов и других работников детского сада по сравнению с законодательством, соглашениями и коллективным договором;
- ❖ участвует в разработке мер по предупреждению безработицы среди педагогов и других работников детского сада, осуществляет общественный контроль за предоставлением администрацией своевременной информации о возможных увольнениях, соблюдением установленных законодательством социальных гарантий в случае сокращения работающих, следит за выплатой компенсаций, пособий и их индексацией;
- ❖ осуществляет общественный контроль за соблюдением норм, правил охраны труда. В целях организации сотрудничества по охране труда администрации и работников в детском саду создается совместная комиссия, куда на паритетной основе входят представители профкома и администрации;
- ❖ по необходимости проводит независимую экспертизу условий труда, самостоятельное расследование несчастных случаев, требует приостановки работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью педагогов и других работников детского сада;
- ❖ осуществляет общественный контроль за решением вопросов возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
- ❖ обеспечивает общественный контроль за правильным начислением и своевременной выплатой заработной платы, а также пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, за распределением путевок на лечение и отдых.

5.13. Профком:

- ❖ формирует комиссии, избирает общественных инспекторов (уполномоченных) по соблюдению законодательства о труде и правил по охране труда, руководит их работой;
- ❖ привлекает для обоснования и защиты интересов членов профсоюза правовую и техническую инспекции труда профсоюза, инспекции государственного надзора, службы государственной экспертизы условий труда, общественной (независимой) экспертизы, страховых врачей;
- ❖ заслушивает сообщения администрации детского сада (если это предусмотрено коллективным договором) о выполнении обязательств по коллективному договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда, соблюдению норм и правил

охраны труда и техники безопасности и требует устранения выявленных недостатков;

- ❖ обращается в судебные органы с исковыми заявлениями в защиту трудовых прав членов профсоюза по их просьбе или по собственной инициативе.

5.14. Профком:

- ❖ проводит по взаимной договоренности с администрацией детского сада совместные заседания для обсуждения актуальных для жизни трудового коллектива вопросов и координации общих усилий по их решению;
- ❖ оказывает содействие учреждению образования в обеспечении стабильности его работы;
- ❖ способствует утверждению демократических принципов управления детского сада, предусмотренных его Уставом;
- ❖ получает от администрации (уполномоченных лиц) информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и проверки выполнения коллективного договора;
- ❖ оказывает содействие в реализации отраслевого и территориального соглашений в детском саду.

5.15. Профком:

- ❖ организует прием в профсоюз новых членов, выдачу профсоюзных билетов, обеспечивает учет членов профсоюза;
- ❖ систематически информирует членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза;
- ❖ выявляет мнения членов профсоюза по вопросам, представляющим общий интерес, разрабатывает и сообщает точку зрения профсоюзной организации по этим вопросам в соответствующую территориальную организацию профсоюза;
- ❖ проводит разъяснительную работу среди членов профсоюза о правах и роли профсоюза в защите трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов членов профсоюза, о их правах и льготах;
- ❖ организует бесплатную юридическую помощь и поддержку;
- ❖ оказывает членам профсоюза материальную помощь из средств профсоюзной организации;
- ❖ обеспечивает сбор вступительных и членских профсоюзных взносов и поступление их на счет районной организации профсоюза. С согласия членов профсоюза через коллективный договор или на основе соглашения с администрацией детского сада решает вопрос о безналичной уплате членских профсоюзных взносов;
- ❖ обеспечивает своевременное и в установленном размере выполнение предусмотренных Уставом профсоюза финансовых обязательств перед районной организацией профсоюза.
- ❖ Профсоюзный комитет избирается на 2-3 года, подотчетен собранию и районной организации профсоюза, обеспечивает выполнение их решений.
- ❖ Заседания профсоюзного комитета проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц

5.16. Председатель первичной профсоюзной организации детского сада:

- без доверенности представляет интересы и действует от имени первичной профсоюзной организации, представляет ее в органах государственной власти и управления, предприятиях, учреждениях и организациях всех форм собственности;
- вступает во взаимоотношения и ведет переговоры от имени профсоюзной организации с администрацией детского сада, органами местного самоуправления, хозяйственными и иными органами и должностными лицами;
- организует выполнение решений профсоюзных собраний, профсоюзного комитета, районной организации профсоюза;
- председательствует на профсоюзном собрании, подписывает постановления профсоюзного собрания;
- организует работу профсоюзного комитета и профсоюзного актива;
- созывает и ведет заседания профкома, подписывает принятые решения и протоколы заседаний;
- распоряжается от имени профсоюзной организации и по поручению профсоюзного комитета денежными средствами профсоюзной организации;
- выполняет другие функции, делегированные ему профсоюзным собранием и

профкомом.

5.17 Председатель первичной профсоюзной организации является председателем профсоюзного комитета и избирается на срок полномочий профкома. Подотчетен профсоюзному собранию и несет ответственность за деятельность первичной профсоюзной организации перед районной организацией профсоюза.

6. Ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации

6.1. Ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации детского сада является самостоятельным органом, избираемым на собрании одновременно с комитетом профсоюза и на тот же срок полномочий.

В своей деятельности ревизионная комиссия подотчетна профсоюзному собранию и руководствуется в работе Уставом профсоюза и настоящим положением.

6.2. Ревизионная комиссия осуществляет контроль за правильностью уплаты взносов членами профсоюза, рациональностью и эффективностью использования финансовых средств, соблюдением требований бухгалтерского учета.

6.3. Ревизионная комиссия проводит проверки финансовой деятельности профсоюзного комитета не реже 1 раза в год. По необходимости копия акта ревизионной комиссии представляется в районную организацию профсоюза.

6.4. Разногласия, возникающие между ревизионной комиссией и профсоюзным комитетом, разрешаются собранием первичной профсоюзной организации.

7. Имущество первичной профсоюзной организации

7.1. Первичная профсоюзная организация детского сада может обладать имуществом профсоюза на правах оперативного управления, иметь счет и печать установленного в профсоюзе образца.

7.2. Основой финансовой деятельности первичной профсоюзной организации является доля средств, образованных в соответствии с п.48 Устава профсоюза из вступительных и ежемесячных членских профсоюзных взносов

8. Реорганизация, прекращение деятельности и ликвидация первичной профсоюзной организации

8.1. Первичная организация профсоюза детского сада может быть реорганизована или ликвидирована по любым основаниям только по решению собрания первичной профсоюзной организации и с согласия районной организации профсоюза.

9. Заключительные положения

9.1. Положение о первичной профсоюзной организации детского сада разработано в соответствии с Уставом профсоюза и Примерным положением о первичной профсоюзной организации.

9.2. Первичная профсоюзная организация детского сада обеспечивает учет и сохранность документов первичной профсоюзной организации в течение отчетного периода (не менее 3-х лет), а также своевременную передачу их на хранение в районную организацию профсоюза при реорганизации или ликвидации первичной профсоюзной организации детского сада.

9.3. Местонахождение первичной профсоюзной организации детского сада:

347491, Ростовская область, Ремонтненский район, с. Первомайское, ул. Октябрьская, 94, тел: 34-2-71.

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»
Председатель ПК
_____А.М. Магомедова
30.05.2025г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
Протокол № 4
от 30.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
_____Стасенко Н.Н.
Приказ от 30.05.2025г. №30

Положение

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01.2014 № 14-ст., на основании Постановления Администрации Ремонтненского района 09.12.2021г. № 804. , в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда работников;
- индексацию заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников

областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника муниципального бюджетного образовательного учреждения Ремонтненского района, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника муниципального бюджетного образовательного учреждения Ремонтненского района за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей;
- учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
- Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

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

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения за счет средств областного и местного бюджетов. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного и местного бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного и местного бюджетов определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с п.2.1 раздела 2 Постановления Администрации Ремонтненского района от 09.12.2021 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ремонтненского района»:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

2.3. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.4. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.5. Размер доли фонда оплаты труда учреждения, направляемой на установление должностных окладов, ставок заработной платы, устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.6. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.6.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.6.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.6.3. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень: помощник воспитателя;	8774

2.8. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	13886
	3-й квалификационный уровень: воспитатель	15272
	4-й квалификационный уровень: учитель-логопед (логопед) в образовательных учреждениях	16022

2.6.4. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный уровень делопроизводитель	5849
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2-й квалификационный уровень: заведующий хозяйством	6762
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень, специалист в сфере закупок	7437

2.6.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд : сторож (вахтер), дворник, уборщик служебных помещений	4809
	2-й квалификационный разряд : оператор котельной, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	5088
	3-й квалификационный разряд	5386
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих пятого уровня»	1-й квалификационный уровень: 5-й квалификационный разряд: повар,	6048

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко» выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко», для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда. Коэффициент составляет 1.1.

3.5. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ремонтненского района производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко» исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

Работникам учреждения, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх

должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.5.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.5.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н	до 15
	иным работникам	до 20
2.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
3.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10

1	2	3
4.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 – 10
5.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 – 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20

Примечание к таблице № 5.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии). При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 1-5 таблицы № 5 в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко» – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается: руководителю учреждения – Ремонтненским отделом образования Администрации Ремонтненского района, в соответствии с утвержденным им порядком; работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного и местного бюджетов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Ремонтненским отделом образования Администрации Ремонтненского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений,

стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 [постановления Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.06.2003 № 41](#) (далее – постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.8.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Руководителям и специалистам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет: руководителю учреждения, главному бухгалтеру, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н – 20 процентов; иным руководителям и специалистам – до 25 процентов

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: 05.05.2008 № 216н:	

	при наличии почетного звания «народный»	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»	до 30
	при наличии почетного звания «заслуженный»	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

6. Условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости

от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 8.

Таблица №8

РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	25254

Примечание к таблице № 8.

1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.
2. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.
- 5.2.2. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Установление должностного оклада главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

Таблица № 9

Показатели деятельности главного бухгалтера для определения должностного оклада

№ п/п	Показатели	Количество баллов
1	Наличие профессионального образования среднего высшего	5 10
2	Стаж работы в должности главного бухгалтера в учреждении от 0 до 2 лет от 3 и выше	5 10
3	Достижение установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в экономике Ростовской области	10
4	Наличие курсов повышения квалификации, сертификатов участия в обучающих семинарах	5
5	Соблюдение установленного нормативными правовыми актами порядка составления и предоставления бюджетной отчетности, статистической отчетности, ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	5
6	Освоение средств целевых субсидий с соблюдением требований законодательства	5
7	Своевременное изменение на соответствующем официальном сайте информации, предусмотренной согласно приказа Минфина РФ № 86н от 21.07.2011г	5
8	Организация закупок, заключение и отслеживание исполнения договоров	5
9	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплат труда	5
10	Сдача отчетной документации Своевременная Задержка 1-2 дня	10 5
	% (06-396 - 20%; 406-546 – 15%; 556-706 – 10%)	

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном Ремонтненским отделом образования Администрации Ремонтненского района.

5.4. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном органом, Ремонтненским отделом образования Администрации Ремонтненского района.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению органа, осуществляющим функции и полномочия учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Ремонтненского отдела образования Администрации Ремонтненского района в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением Ремонтненского отдела образования Администрации Ремонтненского района.

5.5. Руководитель учреждения наряду со своей основной работой имеет право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Ремонтненским отделом образования Администрации Ремонтненского района, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 10.

Таблица №10

РАЗМЕРЫ
предельного соотношения
заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0

5.6.2. Для главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению Ремонтненского отдела образования Администрации Ремонтненского района руководителю учреждения, главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

**6. Особенности условий
оплаты труда педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом

основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации. Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается Ремонтненским отделом образования Администрации Ремонтненского района.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

- для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.9.4. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической

преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств местного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 3 к настоящему постановлению.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Ремонтненским отделом образования Администрации Ремонтненского района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств местного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»
Председатель ПК
_____А.М Магомедова
30.05.2025г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
Протокол № 4
от 30.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
_____Стасенко Н.Н.
Приказ от 30.05.2025 № 30

ПЕРЕЧЕНЬ

работ (должностей) с неблагоприятными условиями труда,

**работа которых предусматривает повышенный уровень ставок заработной платы по
результатам специальной оценки
условий труда**

- 1. Сторожа** – 35% часовой ставки должностного оклада за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).
- 2. Операторы котельной** - 35% часовой ставки должностного оклада за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)
- 3. Повар, кухонный рабочий** -до 12 % за работу с моющими и дезинфицирующими средствами
- 4. Помощник воспитателя**– до 12% за работу с моющими и дезинфицирующими средствами
- 5. Оператор стиральных машин** – до 12% за работу с моющими и дезинфицирующими средствами

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»
Председатель ПК
_____ А.М Магомедова
30.05.2022г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
Протокол № 4
от 30.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
_____ Стасенко Н.Н.
Приказ от 30.05.2025 №30

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ПЕРВОМАЙСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «СОЛНЫШКО»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано для МБДОУ Первомайский детский сад «Солнышко» (далее Учреждение) на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Типового положения о службе охраны труда, приказа Министерства образования РФ «О службе охраны труда» № 92 от 27.02.1995, Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации (редакция от 12.03.2014г.) федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (редакция от 29.12.2017г.), Устава ДОУ и Правил внутреннего распорядка.
- 1.2. Законодательной и нормативной основой деятельности охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении являются Конституция РФ, Основы законодательства РФ об охране труда, постановления Правительства РФ и Минтруда России, государственная система стандартов безопасности труда (ССБТ), строительные нормативы и правила (СНиП), санитарные правила и нормы (СанПиН 2013) «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях», а также нормативные правовые акты по охране труда, приказы, распоряжения Минобрнауки России и настоящее Положение.
 - Главной целью организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении является сохранение жизни и здоровья воспитанников и работников в процессе трудового и образовательного процесса.
 - Управление работой по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении осуществляет заведующий.
 - Непосредственную организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении осуществляет ответственный по охране труда, обеспечивающий проведение в жизнь мероприятий по охране труда и безопасности жизнедеятельности, устанавливающий круг обязанностей работников по охране труда и технике безопасности, контролирующий ведение обязательной документации. Ответственный по охране труда подчиняется непосредственно заведующему Учреждения.
 - Ответственный по охране труда назначается и освобождается от обязанностей приказом заведующего Учреждения.
 - Ответственным по охране труда назначается лицо, имеющее свидетельство об окончании курсов обучения и повышения квалификации по охране труда. Руководитель Учреждения организует для ответственного по охране труда систематическое повышение квалификации не реже одного раза в пять лет, периодическую проверку знаний один раз в три года, а для вновь принятого — в течение месяца проверку знаний в установленном

порядке в соответствии с должностными обязанностями.

- Ответственный по охране труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с РОО Ремонтненского района, комиссией по охране труда, комиссией по расследованию несчастных случаев, с государственными органами надзора и контроля, профсоюзным комитетом Учреждения.
- Срок действия данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся с учетом мнения трудового коллектива, обсуждаются и принимаются на его общем собрании.

2. Основные задачи работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении

- 2.1 Обеспечение выполнения требований правовых локальных актов и нормативно-технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.
- 2.2 Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.
- 2.3 Организация и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма среди воспитанников и работников Учреждения, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.
- 2.4 Предотвращение несчастных случаев с воспитанниками и работниками во время организации образовательного процесса, дорожно-транспортного и бытового травматизма.
- 2.5 Соблюдение требований нормативных документов по пожарной безопасности, защите окружающей среды и действиям в чрезвычайных ситуациях.
- 2.6 Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, используемых в образовательном процессе, оборудования, приборов и технических средств обучения.
- 2.7 Охрана и укрепление здоровья воспитанников и работников, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения и отдыха.
- 2.8 Контроль за соблюдением работниками и работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и пр.
- 2.9 Оперативный контроль за состоянием охраны труда и организацией образовательного процесса в Учреждении.
- 2.10 Планирование и организация мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение обязательной документации.
- 2.11 Организация пропаганды по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении. Изучение и распространение передового опыта по охране труда и безопасности жизнедеятельности.
- 2.12 Информирование и консультирование работников Учреждения по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности.
- 2.13 Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников Учреждения.

3. Основные функции работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении

- 3.1. Общее собрание трудового коллектива Учреждения:
 - рассматривает перспективные вопросы охраны труда и обеспечения жизнедеятельности работников и воспитанников, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса;
 - заслушивает заведующего Учреждения, ответственного по охране труда, председателя профсоюзного комитета о выполнении соглашений, плана работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников и воспитанников.
- 3.2. Заведующий Учреждения:
 - организует работу по созданию и обеспечению условий организации образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами, иными локальными актами по охране труда, Уставом Учреждения;
 - обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования, принимает меры по при ведению их в соответствии с действующими стандартами, правилами и

нормами по охране труда, своевременно организует осмотры и ремонт здания Учреждения;

- назначает приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда в групповых комнатах и т.п., а также во всех подсобных помещениях Учреждения;
- утверждает должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогических работников и инструкции по охране труда для всех работников Учреждения (по профессиям и видам работ);
- принимает меры по внедрению предложений членов коллектива, направленных на дальнейшее улучшение и оздоровление условий организации образовательного процесса;
- выносит на обсуждение Педагогического совета, Общего собрания трудового коллектива вопросы организации работы по охране труда в Учреждении;
- отчитывается на Общем собрании коллектива о состоянии охраны труда, выполнении мероприятий по оздоровлению работников и воспитанников, улучшению условий образовательного процесса, а также принимаемых мерах по устранению выявленных недостатков;
- организует обеспечение работников Учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами и инструкциями;
- поощряет работников Учреждения за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий при организации образовательного процесса, а также привлекает к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда;
- проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников;
- оформляет прием новых работников только при наличии заключения медицинского учреждения, контролирует своевременное проведение профессиональных осмотров работников и углублённого осмотра воспитанников;
- проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступающими на работу лицами;
- организует в установленном порядке работу комиссии по приемке Учреждения к новому учебному году, подписывает акты приемки Учреждения;
- обеспечивает выполнение директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образованием, государственного надзора и технической инспекции труда;
- немедленно сообщает о групповом, тяжелом несчастном случае и случае со смертельным исходом непосредственно заведующему РОО Ремонтненского района, родителям пострадавшего (пострадавших) или лицам, их заменяющим, принимает все возможные меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай, обеспечивает необходимые условия для проведения своевременного и объективного расследования согласно действующим положениям;
- заключает и организует совместно с профсоюзным комитетом Учреждения выполнение ежегодных соглашений по охране труда, подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в год на Общем собрании трудового коллектива; утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения инструкции по охране труда для работников, в установленном порядке организует пересмотр и обновление инструкций;
- планирует в установленном порядке периодическое обучение работников Учреждения по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на краткосрочных курсах и семинарах, организуемых органами управления образованием и охраной труда;
- принимает меры совместно с профсоюзным комитетом, родительской общественностью по улучшению организации питания, ассортимента продуктов, созданию условий для качественного приготовления пищи, организации питания воспитанников;
- принимает меры совместно с медицинскими работниками по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы;
- обеспечивает учебно-трудовую нагрузку работников и воспитанников с учетом их психофизических возможностей, организует оптимальные режимы труда и отдыха;
- запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья воспитанников или работников;
- определяет финансирование мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности, производит оплату больничных листов нетрудоспособности и доплату лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда;
- доводит до сведения работников Учреждения, вводимые в действия новые законодательные и

иные нормативно правовые акты по охране труда;

– осуществляет контроль за:

соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев, организацией хранения актов ф. Н-1, ф. Н-2, других материалов расследования несчастных случаев с работниками и воспитанниками;

– правильным расходованием средств, выделяемых на выполнение мероприятий по охране труда;

– соблюдением установленного порядка предоставления льгот и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

– выполнением предписаний органов государственного надзора, ведомственного контроля.

3.3. Ответственный по охране труда Учреждения:

– организует работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда, выявлению опасных и вредных производственных факторов;

– обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;

– информирует работников от лица заведующего Учреждения о состоянии условий охраны труда, принятых мерах по защите от воздействия опасных и вредных факторов на рабочих местах;

– организует разработку и периодический пересмотр не реже одного раза в пять лет инструкций по охране труда (по профессиям и видам работ);

– проводит инструктаж на рабочем месте по охране труда с вновь поступающими на работу лицами, с сотрудниками, оформляет проведение инструктажа в журнале;

– выявляет обстоятельства несчастных случаев, происшедших с работниками, воспитанниками;

3.4 Комиссия по охране труда Учреждения:

- создается в Учреждении в начале учебного года; в ее состав входят на паритетной основе представители работодателя, профсоюзной организации Учреждения;

- члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах, без освобождения от основной работы;

- организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;

- проводит проверки условий и охраны труда на рабочих местах, организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников во время образовательного процесса;

- контролирует выполнение соглашения по охране труда, комплексного плана улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий;

- информирует работников на общем собрании коллектива о результатах проведенных проверок;

- собирает, разрабатывает и выносит на рассмотрение общим собранием трудового коллектива предложения и рекомендации по улучшению условий труда для внесения изменений и дополнений в коллективный договор, соглашение по охране труда и пр.

3.5. Комиссия по расследованию несчастных случаев Учреждения:

– В ее состав входит ответственный по охране труда, представители работодателя и профсоюзного комитета Учреждения. Председателем комиссии по расследованию несчастных случаев является ответственный по охране труда Учреждения;

– выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, жизни и здоровья детей, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности — объяснения от пострадавшего;

– устанавливает на основании собранных документов и материалов обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей;

– квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством;

– определяет лиц, допустивших нарушения техники безопасности, охраны труда, охраны жизни и здоровья детей, законов и иных нормативно-правовых актов;

- определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев в Учреждении.

3.6. Председатель профсоюзной организации Учреждения:

- организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности в Учреждении, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий, быта и отдыха работников и воспитанников;
- принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы по охране труда в Учреждении, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников и работников, подписывает их и способствует их реализации;
- контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда;
- осуществляет защиту социальных прав работников и воспитанников Учреждения;
- проводит анализ травматизма и заболеваемости в Учреждении, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;
- представляет интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев;
- участвует в проведении совместно с уполномоченными лицами по охране труда профсоюзов или трудового коллектива проверок, обследований технического состояния здания, сооружений, оборудования на соответствие их требованиям, правилам и нормам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты и пр.

3.7. Заведующий хозяйством Учреждения:

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек Учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;
- обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах на территории Учреждения;
- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;
- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности;
- обеспечивает групповые помещения, кабинеты, бытовые, хозяйственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;
- организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водогрейных и паровых котлов.
- В установленном порядке ведет обязательную документацию по охране труда;
- приобретает согласно заявке спецодежду и другие средства индивидуальной защиты для работников Учреждения;
- обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря, сушку, стирку, ремонт и обеззараживание спецодежды и индивидуальных средств защиты;
- осуществляет ежедневный контроль:
- за выполнением мероприятий раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда, мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случаи, и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда;
- выполнением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- доведением до сведения работников Учреждения вводимых в действие новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- соблюдением установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и паспортизации помещений, выполнением заключений по

протоколам

замеров параметров опасных и вредных факторов;

- проведением ежегодных проверок заземления электроустановок и изоляции электропроводки в соответствии с действующими правилами и нормами;
- своевременным и качественным проведением обучения, проверки знаний и всех видов инструктажей по охране труда работников Учреждения;
- соблюдением установленного порядка предоставления льгот и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

3.8 Педагогические работники Учреждения:

- обеспечивают безопасное проведение образовательного процесса;
- организуют обучение воспитанников правилам безопасного поведения на улице, дороге, в быту и в рамках образовательной программы;
- принимают меры по устранению причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников в помещениях и на территории Учреждения;
- оперативно извещают заведующего Учреждения о каждом несчастном случае с воспитанником, работником, принимают меры по оказанию первой доврачебной помощи; вносят предложения по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса в Учреждении, доводят до сведения заведующего, ответственного по охране труда о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма воспитанников;
- несут ответственность за сохранение жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;
- осуществляют постоянный контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.

4. Права работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении

4.1. Ответственный по охране труда имеет право:

- проверять состояние условий и охраны труда в Учреждении и предъявлять заведующему Учреждения обязательные для исполнения предписания установленной формы. При необходимости привлекать к проверкам специалистов из структурных подразделений по согласованию с заведующим;
- запрещать эксплуатацию машин, оборудования, проведение работ и учебного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью работников или воспитанников с последующим уведомлением заведующего Учреждения;
- запрашивать и получать от сотрудников Учреждения материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;
- вносить предложения заведующему Учреждения об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда;
- принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в Учреждении на заседаниях профсоюзного комитета, общих собраниях трудового коллектива;
- вносить заведующему Учреждения предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- — представлять по поручению заведующего Учреждения в

государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов по охране труда.

4.2 Комиссия по охране труда имеет право:

- контролировать соблюдение заведующим Учреждения законодательства по охране труда;
- проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников, воспитанников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от заведующего об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях в Учреждении;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу заведующему Учреждения обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнение обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда, а также с изменениями условий труда.

4.3. Комиссия по расследованию несчастных случаев имеет право:

- получать всю необходимую для расследования несчастного случая информацию от работодателя, очевидцев происшествия и по возможности объяснения пострадавшего в результате несчастного случая;
- привлекать при необходимости к расследованию несчастного случая должностных лиц органов государственного надзора и контроля (по согласованию с ними) в целях получения заключения о технических причинах происшествия, в компетенции которых находится исследование причин случившегося;
- оказывать правовую помощь пострадавшим, их доверенным лицам и членам семей по вопросам порядка возмещения вреда, причиненного здоровью пострадавших;
- выносить независимое решение по результатам расследования.

4.4. Работники имеют право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, Учредителю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

5. Контроль и ответственность

- 5.1 Контроль за деятельностью работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, обеспечивают заведующий Учреждения, служба охраны труда РОО Ремонтненского района, органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.
- 5.2 Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет заведующий Учреждения
- 5.3 Работники, выполняющие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, несут ответственность:
- за выполнение, невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим положением и должностными инструкциями;
 - соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;
 - объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;
 - достоверность представляемой информации;
 - соответствие принятых решений действующему законодательству РФ.

Приложение № 1 к
Положению об
организации работы по
охране труда и
безопасности
жизнедеятельности

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»
Председатель ПК
_____ А.М.Магомедова
30.05.2025г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
_____ Стасенко Н.Н.
30.05.2025г.

**Соглашение по
охране труда
МЕЖДУ
АДМИНИСТРАЦИЕЙ МБДОУ ПЕРВОМАЙСКОГО
Д/С «СОЛНЫШКО» И ПРОФСОЮЗНЫМ
КОМИТЕТОМ ДЕТСКОГО САДА**

Администрация и профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский детский сад «Солнышко», заключили настоящее
соглашение о том, что на период действия коллективного договора будут
выполнены следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание работ	Сроки выполнения	Ответственные
1.	Проверка огнетушителей	сентябрь	Заведующий
2.	Проверка прачечного оборудования, оборудования пищеблока	август январь	Заведующий
3.	Проведение лекций, бесед по вопросам охраны труда	октябрь февраль апрель	Заведующий
4.	Вопросы оказания первой медицинской помощи	ноябрь март	Фельдшер
5.	Проведение инструктажей по ОТ и ТБ на рабочих местах с персоналом	при поступлении на работу и далее не реже 1 раза в 6 месяцев	Заведующий
6.	Контроль за соблюдением инструкций по ОТ и ТБ	еженедельно	Завхоз
7.	Своевременная очистка стекол от пыли и грязи	сентябрь апрель	Завхоз
8.	Опрессовка отопительной системы	по окончании отопительного сезона	Завхоз
9.	Своевременное сброс снега и сосулек с крыши здания	по мере необходимости	Сторожа, помощники воспитателей
10.	Своевременное посыпание дорожек песком	по мере необходимости	Сторожа

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»
Председатель ПК
_____ А.М.Магомедова
30.05.2025г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
Протокол № 4
от 30.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
_____ СтасенкоН.Н.
30.05.2025г.

**Перечень
профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача
сmyвающих и обезвреживающих средств согласно [Приказу Минздравсоцразвития РФ
от 17.12.2010 N 1122н "Обутверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам
сmyвающих и \(или\) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда
«Обеспечение работников сmyвающими и \(или\) обезвреживающими средствами"»](#)**

№ п/п	Наименование профессии(должности),	Наименование вида работ	Наименование сmyвающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи работнику в месяц ¹
1	Помощник воспитателя	работы с водными растворами дезинфицирующими средствами	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл
		Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Повар Кухонный рабочий	работы с водными растворами дезинфицирующими средствами	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл
		Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Уборщик служебных помещений	работы с водными растворами дезинфицирующими средствами	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл

			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Оператор стиральных машин	работы с водными растворами дезинфицирующими средствами	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение № 3 к
Положению об
организации работы по
охране труда и
безопасности
жизнедеятельности

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»
Председатель ПК
_____А.М.Магомедова
30.05.2025г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
Протокол № 4
от 30.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
_____Стасенко Н.Н.
Приказ от 30.05.2025г №30

СПИСОК
Бесплатной выдачи работникам
специальной одежды и других средств
индивидуальной защиты

№ п/п/	Должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на (штуки, комплект)
1.	2.	3.	4.
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
2.	Заведующий хозяйством	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
3.	Повар, кухонный рабочий	- халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -нарукавники из полимерных материалов - перчатки резиновые или из полимерных материалов - фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 комплект до износа 6пар 2

4.	Оператор стиральных машин	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - фартук из полимерных материалов с нагрудником - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые или с полимерных материалов 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1 комплект</p> <p style="text-align: center;">дежурный</p> <p style="text-align: center;">6 пар</p> <p style="text-align: center;">дежурные</p>
----	---------------------------	---	---

Извлечения из приказа Министерства труда РФ от 09.12.2014г. № 997

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»

Председатель ПК

А.М. Магомедова 30.05.2025г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ

Первомайский д/с

«Солнышко»

Протокол № 4
от 30.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»

_____ Стасенко Н.Н.

Приказ от
30.05.2025г №30

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий (должностей) работников которые проходят обязательные
предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в
течение трудовой деятельности) медицинских осмотров**

№п/п	Наименование профессии (должности)	Периодичность прохождения аттестации на знание санитарных норм и правил	Периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований)	Основание
1	2	3	4	3
1.	Заведующий	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития от 12.04.11 № 302н
2.	Воспитатель	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития от 12.04.11 № 302н
3.	Помощник воспитателя	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития от 12.04.11 № 302н
4.	Повар	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (2раза в 1 год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития от 12.04.11 № 302н

5.	Кухонный рабочий	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (2раза в 1 год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1. п. 18 приказа Минздравсоцразвития от 12.04.11 № 302н
6.	Оператор стиральных машин	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1. п. 18 приказа Минздравсоцразвития от 12.04.11 № 302н
7.	Сторож	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1. п. 18 приказа Минздравсоцразвити от 12.04.11 № 302н
8.	Заведующий хозяйством	- предварительная (при поступлении на работу); — периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); — периодический (2 раза в 1 год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1. п. 18 приказа Минздравсоцразвити от 12.04.11 № 302н

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»
Председатель ПК

А.М.Магомедова
30.05.2025г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»
Протокол № 4
от 30.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»

Стасенко Н.Н.
Приказ от 30.05.2025г №30

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Первомайского детского сада
«Солнышко»**

1. Общие положения

1.1. Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Статьей 189 ТК РФ определено, что трудовой распорядок определяется правилами внутреннего распорядка. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко» (далее - Правила), определяют трудовой распорядок в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Первомайский детский сад «Солнышко» (далее - Учреждение). Правила разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ» с изменениями от 17 февраля 2021 года, Федеральным законом от 25.12.2008г. У-273 — ФЗ «О противодействии коррупции», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями от 7 апреля 2017г., СП2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», Гражданским кодексом РФ, и иными нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения. Данные Правила регламентируют порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников детского сада, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. В соответствии со статьей 190 ТК РФ Правила внутреннего распорядка утверждены заведующей с учетом мнения представительного органа работников (Общего собрания трудового коллектива) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.3. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников Учреждения. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (далее- Профсоюз).

1.4. Официальным представителем Работодателя, действующим без

доверенности, является заведующий Учреждением.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в ДОО.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в ДОО. (ст. 67 ТК РФ)

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу обязано предъявить администрации ДОО документы в соответствии статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учётом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесённых Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ) Если новый работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, специалист по кадрам вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку работнику, или форму СТД-ПФР.

2.4. Прием на работу оформляется приказом заведующего ДОО на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ заведующего ДОО о приеме на работу объявляется работнику под расписку с трехдневный срок со дня подписания трудового договора. (ст. 68 ТК РФ)

2.5. Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация ДОО обязана ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности.

2.6. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе. (ст. 67 ТК РФ)

2.7. В случаях установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведётся трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ»

2.8. Трудовые книжки хранятся в ДОО. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка заведующего ДОО хранится в органах управления образованием.

2.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация ДОО обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.10. На каждого работника ДОО ведется учет, состоящий из копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приемке на работу вместо трудовой книжки, аттестационный лист, справки из полиции об отсутствии судимости. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.11. Заведующий ДОО вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.12. Личное дело работника хранится в ДОО 75 лет.

2.13. О приеме работника в ДОО делается запись в книге учета личного состава.

2.14. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции администрации образовательного учреждения.

2.15. Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж...

2.16. При заключении трудового договора работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в 2.3. Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному высшим образовательным заведением образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». А также должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, 64 дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

3. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

3.1. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя в личном деле Работника.

3.2. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя без письменного согласия Работника.

3.3. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, за исключением случаев, указанных в п. 3.2. настоящих Правил.

4 ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. В силу п.7.1 ст. 81 ТК РФ основанием к расторжению трудового договора является, в том числе, непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

4.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

4.4. Днем прекращения трудового договора является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.5 В день прекращения трудового договора Работодатель обязан произвести с Работников полный расчет и выдать ему:

- трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении;
- справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации не начислялись;
- справку о доходах физического лица (форма 2-НДФЛ) за текущий год;
- копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.6. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку, копии документов, связанных с

работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы и другое). Копии документов, связанных с работой, заверяются в установленном порядке.

4.7. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

4.8. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от Работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- осуществлять иные права, предоставленные Работодателю в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату каждые полмесяца в сроки, установленные Правилами, коллективным договором или трудовыми договорами;
- своевременно рассматривать предложения Работников, направленные на улучшение работы Учреждения;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия для дополнительного профессионального образования Работников;
- создавать условия для повышения уровня знаний в области охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать защиту персональных данных Работников в соответствии с действующим законодательством;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а

также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) проводить инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- создавать и выделять специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения и трудовыми договорами.

5.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

5.2.2. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный Работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах 3 и 4 части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

5.2.3. Работодатель обязан обеспечивать Работников, замещающих должности уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожа (вахтера), помощника воспитателя специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами согласно нормативам, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Каждый Работник Учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- присутствие при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте, ознакомление с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда;

- повышение квалификации и дополнительную профессиональную переподготовку в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и локальными актами Учреждения;
- объединение, включая право на вступление в профессиональный союз для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Уставом Учреждения формах;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- пользование библиотечными и информационными фондами, оборудованием, оргтехникой, информационными ресурсами, в том числе ресурсами сети Интернет, телефонной связью (за исключением использования в личных целях);
- обеспечение средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами согласно нормативам, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза.
- реализацию иных прав, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работники-инвалиды Учреждения имеют право на условия труда, созданные Работодателем, в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации инвалида.

6.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать настоящие Правила и иные локальные акты Учреждения, требования по охране труда и технике безопасности;
- поддерживать порядок и дисциплину на территории Учреждения, бережно относиться к имуществу Учреждения;
- своевременно ставить в известность Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные на него обязанности;
- не разглашать информацию, связанную с осуществлением трудовой деятельности, в том числе не разглашать персональные данные Работников и обучающихся Учреждения;
- не разглашать персональные данные, ставшие ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- уважать честь и достоинство воспитанников, работников Учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать трудовую дисциплину, правовые, нравственные и этические нормы;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании, локальным нормативным актом Учреждения;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания Работодателя;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о

возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Работодателя;

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов и материальных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- представлять в случае изменения персональных данных в течение 10 календарных дней соответствующие документы Работодателю;
- при заболевании или невозможности выйти на работу по уважительным причинам Работник обязан в этот же день поставить об этом в известность Работодателя. В первый день явки на рабочее место представить подтверждение обстоятельств, послуживших причиной отсутствия на рабочем месте, а в случае болезни представить листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией в форме документа на бумажном носителе или в форме электронного документа;
- не допускать:
 - а) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений воспитанникам;
 - б) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
 - в) получения в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения (подарки) от физических и юридических лиц;
- соблюдать установленные Работодателем требования:
 - а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;
 - б) не курить в помещениях и на территории Учреждения;
 - в) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - г) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
 - д) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

6.5. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- обеспечивать выполнение договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования, заключенного между Учреждением и родителями (законными представителями) воспитанников, обеспечивать реализацию образовательных программ в полном объеме в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;
- сотрудничать с семьей воспитанника Учреждения по вопросам воспитания и обучения, принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей).

7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

7.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы.

7.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору.

7.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

7.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

7.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

7.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, которые определяются по результатам проведения специальной оценки условий труда. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст.116 ТК РФ).

7.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.10. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

7.11. Работодатель: на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (перечислить в каких случаях) (ст. 128 ТК РФ); предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

7.13. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника

зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8.2. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры должностных и окладов и т.д. определяются Положением об оплате труда

8.3. В рамках Положения об оплате труда разрабатывается и доводится до коллектива Положение о премировании.

8.4. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом.

8.5. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 19 число текущего месяца за расчетный период с 1 по 15 число с учетом отработанного времени и 4 число следующего месяца за расчетный период с 16 по дату окончания текущего месяца с учетом отработанного времени. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не менее, чем за три дня до начала отпуска. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.7. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный Работником расчетный (карточный) счет, открытый на имя Работника в кредитной организации (банке).

8.8. Каждому работнику за выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, устанавливается размер должностного оклада, выплачиваются надбавки и производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с законодательством и Коллективным договором.

8.9. Производится оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

8. 10. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

8.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

8.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

8.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективном договоре (ст.ст. 146-154, 158 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством. Размеры и условия осуществления стимулирующих

выплат конкретизируются в локальных нормативных актах Учреждения

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. Ответственность Работника:

9.1.1 За совершение Работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

9.1.2 Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.1.3 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.1.4 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения Профсоюза. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

9.1.5 Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящие Правила действуют до их отмены или принятия новых. Настоящие Правила утверждаются заведующим образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

10.2. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

10.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»
Председатель ПК

А.М.Магомедова
30.05.2025г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового
коллектива МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»

Протокол № 4
от 30.05.2025г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
Первомайский д/с
«Солнышко»

Н.Н. Стасенко
Приказ № 30
от 30.05.2025г.

Положение
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Первомайский детский сад «Солнышко»

1.

Общие положения.

1.1. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» и Постановлением Администрации Ремонтненского района 15.03.2023 № 240 «О внесении изменений в Постановление Администрации Ремонтненского района от 09.12.2021 № 804 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Ремонтненского района», ФЗ от 29.12.2012 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Уставом МБДОУ, «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко»

1.2. Положение распространяется на администрацию, педагогов, а также всех сотрудников детского сада, как основных работников, так и совместителей.

1.3. Решение о премировании работников детского сада и размере премии принимается заведующей в соответствии с Положением о премировании. Основанием для выплат премии работникам является приказ заведующего.

1.4. Заведующему детского сада предоставляется право уменьшить размер премии, либо полностью лишить ее работника. При наличии дисциплинарного взыскания премирование работников не производится в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1.5. Определяет цель премиальных выплат-усиление материальной заинтересованности работников детского сада в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.6. Премирование заведующей, осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого районным отделом образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

2.

Премияльные выплаты.

2.1. При определении размера премий работникам детского сада используются следующие критерии труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых администрацией, вышестоящими организациями, методическими объединениями, большой личный вклад в развитие образования;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового опыта в учебно-воспитательный процесс, работа над программами, учебниками и пособиями;
 - активное участие в общественной жизни;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка детского сада;
 - укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества.

2.2. Осуществляется премирование работников детского сада за полугодие, учебный год, календарный год по следующим показателям:

Наименование должности	Основание для премирования	% от долж. оклада
Воспитатели	Общие показатели уровня развития воспитанников ДООУ по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования	20
	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим годом	20
	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях	50
	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	10
	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний)	30
	Участие в педсоветах, семинарах	20
	Своевременное и качественное оформление документации (план работы, сценарии праздников)	15
	Участие в педсоветах, семинарах, МО	15
	Открытые занятия, спортивные праздники, дни здоровья	15
	Оформление документации	15
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	15

	Своевременное ведение документации	10
	Создание и постоянное обновление развивающей среды	20
	Качественное оформление документов(журнал посещаемости детей, речевые карты)	10
Помощник воспитателя	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	10
	Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов)	10
	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, санэпид режима)	15
	Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов)	10
	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, санэпид режима)	15
Повар детского питания Кухонный рабочий	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	15
	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиНа	15
	Сохранность имущества	10
	Качественная уборка помещения	10
	Сохранность имущества	10
Сторож	Соблюдение норм трудовой дисциплины	15
	Сохранность имущества ДОУ	15
Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	15
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда в помещениях и на территории ДОУ	15
	Систематический контроль подотчетных материалов и своевременное обеспечение ремонта	15
	Укрепление и сохранность материальной базы ДОУ	5
	Качество ведения документации	15
	Интенсивность работы	15
	Сложность работы	10
Главный бухгалтер	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, работа по новым бухгалтерским технологиям и программам	30
Оператор стиральных машин	Оперативность выполнения заявок на ремонт спецодежды	15
	Использование электрического оборудования	15
	Оформление документации	10
	Сохранность имущества	10
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Содержание помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПин	15
	Сложность работы	10
	Сохранность имущества ДОУ	10
	Сохранность имущества ДОУ	15

2.3. Перечень нарушений в работе, при наличии которых может быть снижен размер премии:

- несвоевременная сдача отчетной документации работниками - 10%;
- систематическое отсутствие у работников планов - 10%;
- наличие объективных докладных на работников обслуживающего персонала - 10%.
- несвоевременное или некачественное выполнение поручений, распоряжений - 10%.
- несистематическое обслуживание закрепленного участка (наличие мусора, сорной травы, отсутствие культурных насаждений, неухоженный внешний вид) – до 20%.
- за совершение действия по нарушению (невыполнению) санитарно-гигиенического (противоэпидемического) режима, повлекшее за собой замечание или взыскание самого работника, в том числе и должностного лица, которому этот работник подчиняется – 100%.

3. Источники выплат стимулирующего характера.

3.1. Работникам детского сада осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование заведующего детского сада.

4. Порядок отмены Положения, изменения и внесения в него дополнений.

4.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения с учетом мнения представительного органа работников детского сада.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»

Председатель ПК

_____ А.М.Магомедова
Протокол от 30.05.2025 г.

ПРИНЯТО

Советом педагогов
Первомайский д/с «Солнышко»

Протокол №4 от 30.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»

Приказ № 30 от 30.05.2025 г. -

_____ Н.Н.Стасенко

Положение

О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА педагогическим работникам

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Первомайского детского сада «Солнышко»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основе Постановлений Главы района № 338 от 27.10.2008 г. «О системе оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» и №376 от 23.08.2012г. «О внесении изменений в постановление Главы Ремонтненского района от 27.10.2008 №338, Постановления Главы района № 73 от 05.06.2013 года «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях района на 2013 -2018 годы», в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайского детского сада «Солнышко» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, утверждается приказом заведующего

Учреждения по согласованию с председателем профсоюзной организации.

1.4. Положение принимается Советом педагогов.

2. Виды материального премирования:

2.1 премирование за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;

2.2 премирование за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

премирование за качество выполненных работ;

премирование за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда учреждения

3.1. Премияльные выплаты педагогическим работникам выплачиваются за счет средств областного бюджета.

4. Порядок распределения премиальных выплат.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда (Приложение 1).

4.1 Размер стимулирующих выплат рассчитывается следующим образом:

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

4.3. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

4.4. Расчет стимулирующей части заработной платы сотрудников Учреждения утверждается приказом заведующего Учреждения.

4.5. Стимулирующие выплаты сотрудникам Учреждения производятся в соответствии с набранными баллами и не носят обязательного характера.

5. Условия для назначения стимулирующих выплат

5.1. Критерии для назначения стимулирующих выплат определены в Приложении 1.

5.2. Максимальное количество баллов по критериям стимулирующих выплат равно 150.

6. Порядок и сроки установления стимулирующих выплат

- 6.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам Учреждения устанавливаются по месяцам в соответствии с критериями оценки деятельности.
- 6.2. Стимулирующая выплата назначается по итогам работы за предыдущий месяц, приказом руководителя Учреждения в пределах средств фонда стимулирования и на основании положения об оплате труда педагогических работников Учреждения, Положения о стимулирующих выплатах педагогическим работникам Учреждения по согласованию с комиссией по премированию и с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 6.3. Ежемесячно заведующий детским садом выдает педагогическим работникам Учреждения рейтинговые листы с критериями оценки качества и результативности труда (Приложение 2), которые каждый работник заполняет самостоятельно.
- 6.4. Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия по премированию (далее – Комиссия). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии (Приложение 3).
- 6.5. Состав Комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не может быть менее трёх человек. В состав Комиссии включаются: заведующий Учреждением, председатель профсоюзной организации Учреждения, председатель Совета трудового коллектива, представители педагогического состава, представитель родительской общественности. Председателем Комиссии является заведующий Учреждения.
- 6.6. Основными задачами Комиссии являются: оценка результатов качества труда в соответствии с Критериями (Приложение 2) и ведение протокола заседания.
- 6.7. Работники Учреждения предоставляют заведующему Учреждением аналитические материалы (рейтинговые листы с критериями оценки качества и результативности труда с соответствующими баллами) в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 15 числа каждого месяца.
- 6.8. Комиссия рассматривает все представленные рейтинговые листы с критериями оценки качества и результативности труда, анализирует, делает поправки (в случае несогласия с работником), аргументируя свои действия.
- 6.9. Комиссия заполняет рейтинговые листы о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.
- 6.10. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей его членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.
- 6.11. Принятое Комиссией решение доводится до сведения работников Учреждения в публичной и письменной форме.
- 6.12. Комиссия представляет заполненные рейтинговые листы с критериями оценки качества и результативности труда на утверждение заведующего Учреждения в срок не позднее 23 числа

каждого месяца.

6.13. Заведующий Учреждения рассматривает представленные материалы и по согласованию с председателем профсоюзной организации и издает приказ о начислении стимулирующих выплат работникам Учреждения в срок не позднее 27 числа каждого месяца.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

7.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ Ремонтненского д/с «Родничок», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

Карта целевых показателей эффективности деятельности воспитателя МБДОУ Первомайский детский сад «Солнышко»

• за _____ 20__ г.

•

• Ф.И.О.

№ п/п	Наименование показателя	балл	Кол-во баллов
1.	Посещаемость от списочного состава: - от 70% до 80% - от 80% 100%	10 баллов 15 баллов	
2.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме: «Воспитатель года» и др.	10 баллов (участие) на муниципальном уровне 15 баллов (победитель, лауреат) на муниципальном уровне 20 баллов (победитель, лауреат) на областном уровне 30 баллов (победитель, лауреат) на федеральном уровне.	

3.	<p>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах методических разработок:</p> <ul style="list-style-type: none"> - программы; - проекты; - конспекты ОД; - сценарии; - видео-ролики. 	<p>5 баллов (участие) на муниципальном уровне 15 баллов (победитель, лауреат) на муниципальном уровне 20 баллов (победитель, лауреат) на областном уровне 25 баллов (победитель,</p>	
		<p>лауреат) на федеральном уровне.</p>	
4.	<p>Результативность участия педагога в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конкурсы – смотры на уровне ДОУ. 	<p>10 баллов (победитель) 5 баллов (лауреат, призер)</p>	
5.	<p>Оценка качества работы педагога с родительской общественностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие жалоб со стороны родителей, работников на неправомерные действия или бездействия сотрудников; - проведение семинаров – практикумов, круглых столов, нетрадиционных тематических собраний, совместных праздников родителей с детьми дистанционно или в очном режиме. - размещение методических материалов для родителей на сайте ДОУ. 	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>	
6.	<p>Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Благоустройство, оформление территории ДОУ; - Благоустройство, оформление помещений ДОУ. 	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p>	
7.	<p>Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> -изготовление игр и пособий своими руками(дидактические и сюжетно-ролевые игры, раздаточным материал, лэпбуки и др. пособия для детей); - приобретение пособий, игр; 	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p>	

8.	Участие в методической работе: - участие в праздниках и утренниках (не в своей группе); - участие в ППК, ведение документации; - участие в мастер-классах, выступления на педсоветах ДОУ в очном и дистанционном режиме; - проведение консультаций для педагогов; - разработка методических пособий, брошюр	5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов 5 баллов за каждое	
9.	Участие педагога в общественной жизни:		
	деятельность в составе профсоюзного комитета, комиссий и рабочих групп ДОУ	5 балла (за каждое).	
10.	Выполнение сетевых показателей: - своевременная оплата родителями за детский сад	5 баллов	
11.	Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях (муниципальном, районном, областном, федеральном) - индивидуальное выступление (очном дистанционном режиме) - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, электронном пособии УО; - публикация в районной газете;	15 баллов 10 баллов 5 баллов	
12.	Систематическое повышение мастерства педагога: прохождение вебинаров, мастер классов, семинаров-практикумов (в очном и дистанционном режиме)	5 баллов за каждое участие	
13.	Ведение личного сайта: - не менее 3 публикаций в месяц	10 баллов	
14.	Оценка работы педагога администрацией ДОУ. Начисление баллов за работу педагога по усмотрению администрации	10 баллов За работу, выходящую за рамки должностных обязанностей.	
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	минус 10 баллов.	

- *Комиссия проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности

- педагогического
- работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями. Оценочные листы подписываются комиссией,
- доводятся для ознакомления
- под роспись работнику.

- Выводы экспертной комиссии по результатам деятельности педагога: _____
- _____
- _____

- Состав экспертной комиссии:

- Председатель комиссии _____

- Секретарь комиссии _____

- член комиссии _____

- Дата рассмотрения и подписания оценочного листа « ____ » _____ 20__ г.

**Карта целевых показателей эффективности деятельности музыкального
руководителя МБДОУ Первомайский детский сад «Солнышко»**

• за _____ 20__ г.

• Ф.И.О.

№ п/п	Наименование показателя	балл	Кол-во баллов
1.	Динамика достижений воспитанников ДОУ: - дети участники, победители, призеры, лауреаты, дипломанты конкурсов, фестивалей.	5 баллов (1 участник) 10 баллов (2 и более участника)	
2.	Посещаемость от списочного состава: - от 70% до 80% - от 80% 100%	10 баллов 15 баллов	
3.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме: «Воспитатель года» и др.	10 баллов (участие) на муниципальном уровне 15 баллов (победитель, лауреат) на муниципальном уровне 20 баллов (победитель, лауреат) на областном уровне 30 баллов (победитель, лауреат) на федеральном уровне.	
4.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах методических разработок: - программы; - проекты; - конспекты ОД; - сценарии; - видео-ролики.	5 баллов (участие) на муниципальном уровне 15 баллов (победитель, лауреат) на муниципальном уровне 20 баллов (победитель, лауреат) на областном уровне 25 баллов (победитель, лауреат) на федеральном уровне.	
5.	Результативность участия педагога в конкурсах: - конкурсы – смотры на уровне ДОУ.	10 баллов (победитель) 5 баллов (лауреат, призер)	
6.	Оценка качества работы педагога с родительской общественностью: - отсутствие жалоб со стороны родителей, работников на правонарушительные действия или	5 баллов	

	<p>бездействия сотрудников;</p> <p>- проведение семинаров – практикумов, круглых столов, нетрадиционных тематических собраний, совместных праздников родителей с детьми дистанционно или в очном режиме.</p> <p>- размещение методических материалов для родителей на сайте ДОУ.</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>	
7.	<p>Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ:</p> <p>- Благоустройство, оформление территории ДОУ;</p> <p>- Благоустройство, оформление помещений ДОУ.</p>	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p>	
8.	<p>Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО.</p>	<p>10 баллов</p>	
9.	<p>Участие в методической работе:</p> <p>- участие в мастер-классах, выступления на педсоветах ДОУ в очном и дистанционном режиме;</p> <p>- проведение консультаций для педагогов ДОУ (в очном и дистанционном режиме);</p> <p>- разработка методических пособий, брошюр.</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов за каждое</p>	
10.	<p>Участие педагога в общественной жизни:</p> <p>деятельность в составе профсоюзного комитета, комиссий и рабочих групп ДОУ</p>	<p>5 балла (за каждое).</p>	
11.	<p>Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях (муниципальном, районном, областном, федеральном)</p> <p>- индивидуальное выступление (очном дистанционном режиме)</p> <p>- публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, электронном пособии УО;</p> <p>- публикация в районной газете;</p>	<p>15 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p>	
12.	<p>Систематическое повышение мастерства педагога:</p> <p>прохождение вебинаров, мастер классов, семинаров-практикумов (в</p>	<p>5 баллов за каждое участие</p>	

	очном и дистанционном режиме)		
13.	Ведение личного сайта: - не менее 3 публикаций в месяц	10 баллов	
14	Подготовка воспитанников к мероприятиям	10 баллов за каждую группу	
15.	Оценка работы педагога администрацией ДОУ. Начисление баллов за работу педагога по усмотрению администрации	10 баллов За работу, выходящую за рамки должностных обязанностей.	
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	минус 10 баллов.	

- *Комиссия проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями. Оценочные листы подписываются комиссией, доводятся для ознакомления под роспись работнику.
- Выводы экспертной комиссии по результатам деятельности педагога: _____
- _____
- _____
- Состав экспертной комиссии:
- Председатель комиссии _____
- Секретарь комиссии _____
- член комиссии _____
- Дата рассмотрения и подписания оценочного листа «_____» _____ 20__ г.

Карта целевых показателей эффективности деятельности инструктора по физической культуре МБДОУ Первомайский детский сад «Солнышко» за ____20__ г.

Ф.И.О.

№ п/п	Наименование показателя	балл	Кол-во баллов
1.	Посещаемость от списочного состава: - от 70% до 80% - от 80% 100%	10 баллов 15 баллов	
2.	Работа в консультационном центре: - проведение индивидуальных занятий, консультаций, методических рекомендаций;	10 баллов (за 2 и более консультации/рекомендации)	

3.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме: «Воспитатель года» и др.	10 баллов (участие) на муниципальном уровне	
		15 баллов (победитель, лауреат) на муниципальном уровне 20 баллов (победитель, лауреат) на областном уровне 30 баллов (победитель, лауреат) на федеральном уровне.	
4.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах методических разработок: - программы; - проекты; - конспекты ОД; - сценарии; - видео-ролики.	5 баллов (участие) на муниципальном уровне 15 баллов (победитель, лауреат) на муниципальном уровне 20 баллов (победитель, лауреат) на областном уровне 25 баллов (победитель, лауреат) на федеральном уровне.	
5.	Результативность участия педагога в конкурсах: - конкурсы – смотры на уровне ДОУ.	10 баллов (победитель) 5 баллов (лауреат, призер)	
6.	Оценка качества работы педагога с родительской общественностью: - отсутствие жалоб со стороны родителей, работников на неправомерные действия или бездействия сотрудников; - проведение семинаров – практикумов, круглых столов, нетрадиционных тематических собраний, совместных праздников родителей с детьми дистанционно или в очном режиме. - размещение методических материалов для родителей на сайте ДОУ.	5 баллов 5 баллов 5 баллов	
7.	Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ: - Благоустройство, оформление территории ДОУ; - Благоустройство, оформление помещений ДОУ.	10 баллов 10 баллов	
8.	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО (физкультурный зал, спортивная площадка).	10 баллов	

9.	Участие в методической работе: - участие в праздниках и утренниках;	5 баллов	
	- участие в мастер-классах, выступления на педсоветах ДООУ в очном и дистанционном режиме; - проведение консультаций для педагогов; - разработка методических пособий, брошюр	5 баллов 5 баллов 5 баллов за каждое	
10.	Участие педагога в общественной жизни: деятельность в составе профсоюзного комитета, комиссий и рабочих групп ДООУ	5 балла (за каждое).	
11.	Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях (муниципальном, районном, областном, федеральном) - индивидуальное выступление (очном дистанционном режиме) - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, электронном пособии УО; - публикация в районной газете;	15 баллов 10 баллов 5 баллов	
12.	Систематическое повышение мастерства педагога: прохождение вебинаров, мастер классов, семинаров-практикумов (в очном и дистанционном режиме)	5 баллов за каждое участие	
13.	Ведение личного сайта: - не менее 3 публикаций в месяц	10 баллов	
14.	Оценка работы педагога администрацией ДООУ. Начисление баллов за работу педагога по усмотрению администрации	10 баллов За работу, выходящую за рамки должностных обязанностей.	
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	минус 10 баллов.	

*Комиссия проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности

педагогического

работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями. Оценочные листы подписываются комиссией, доводятся для ознакомления

под роспись работнику.

Выводы экспертной комиссии по результатам деятельности педагога: _____

Состав экспертной комиссии:

Председатель комиссии _____

Секретарь комиссии _____

член комиссии _____

Дата рассмотрения и подписания оценочного листа « ____ » _____ 20 __ г.

**Карта целевых показателей эффективности деятельности учителя – логопеда
МБДОУ Первомайский детский сад «Солнышко»
за 20__г.**

Ф.И.О.

№ п/п	Наименование показателя	балл	Кол-во баллов
1.	Посещаемость от списочного состава: - от 70% до 80% - от 80% 100%	10 баллов 15 баллов	
2.	Работа в консультационном центре: - проведение индивидуальных занятий, консультаций, методических рекомендаций; - ведение документации.	10 баллов (за 2 и более консультации/рекомендации) 5 баллов	
3.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме: «Воспитатель года» и др.	10 баллов (участие) на муниципальном уровне 15 баллов (победитель, лауреат) на муниципальном уровне 20 баллов (победитель, лауреат) на областном уровне 30 баллов (победитель, лауреат) на федеральном уровне.	
4.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах методических разработок: - программы; - проекты; - конспекты ОД; - сценарии; - видео-ролики.	5 баллов (участие) на муниципальном уровне 15 баллов (победитель, лауреат) на муниципальном уровне 20 баллов (победитель, лауреат) на областном уровне 25 баллов (победитель, лауреат) на федеральном уровне.	
5.	Результативность участия педагога в конкурсах: - конкурсы – смотры на уровне ДОУ.	10 баллов (победитель) 5 баллов (лауреат, призер)	

6.	Оценка качества работы педагога с родительской общественностью: - отсутствие жалоб со стороны		
	родителей, работников на неправомерные действия или бездействия сотрудников;	5 баллов	
	- проведение семинаров – практикумов, круглых столов, нетрадиционных тематических собраний, совместных праздников родителей с детьми дистанционно или в очном режиме.	5 баллов	
	- размещение методических материалов для родителей на сайте ДОУ.	5 баллов	
7.	Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ: - Благоустройство, оформление территории ДОУ;	10 баллов	
	- Благоустройство, оформление помещений ДОУ.	10 баллов	
8.	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО: -изготовление игр и пособий своими руками;	10 баллов	
	- приобретение пособий, игр;	10 баллов	
9.	Участие в методической работе: - участие в праздниках и утренниках;	5 баллов	
	- участие в ППк, ведение документации;	15 баллов	
	- участие в мастер-классах, выступления на педсоветах ДОУ в очном и дистанционном режиме;	5 баллов	
	- проведение консультаций для педагогов;	5 баллов	
	- разработка методических пособий, брошюр	5 баллов за каждое	
10.	Участие педагога в общественной жизни: деятельность в составе профсоюзного комитета, комиссий и рабочих групп ДОУ	5 балла (за каждое).	

11.	Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях (муниципальном, районном, областном, федеральном) - индивидуальное выступление (очном дистанционном режиме) - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, электронном пособии УО; - публикация в районной газете;	15 баллов 10 баллов 5 баллов	
12.	Систематическое повышение мастерства педагога: прохождение вебинаров, мастер классов, семинаров-практикумов (в очном и дистанционном режиме)	5 баллов за каждое участие	
13.	Ведение личного сайта: - не менее 3 публикаций в месяц	10 баллов	
14.	Оценка работы педагога администрацией ДОУ. Начисление баллов за работу педагога по усмотрению администрации	10 баллов За работу, выходящую за рамки должностных обязанностей.	
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	минус 10 баллов.	

*Комиссия проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности

педагогического

работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями. Оценочные листы подписываются комиссией, доводятся для ознакомления

под роспись работнику.

Выводы экспертной комиссии по результатам деятельности педагога: _____

Состав экспертной комиссии:

Председатель комиссии _____

_____ Секретарь

комиссии _____

член комиссии _____

Дата рассмотрения и подписания оценочного листа «_____» _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет
МБДОУ Первомайский

д/с «Солнышко»

Председатель ПК

_____ А.М.Магомедова
Протокол № 2 от 30.05.2025г.
г.

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
МБДОУ

Первомайский д/с «Солнышко»

Протокол № 4

от
30.05.2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ Первомайский
д/с «Солнышко»

_____ Н.Н.Стасенко

Приказ № 30

от 30.05.2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах непедагогическому составу работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного

учреждения Первомайского детского сада «Солнышко»

1. Общая часть.

1.1. Настоящее положение разработано с целью усиления социально-экономической защиты непедагогического состава работников Учреждения, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников ДОУ для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Первомайский детский сад «Солнышко» (далее - Учреждение) в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», Устава Учреждения, Коллективного договора Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положения «Об оплате труда работников МБДОУ» .

1.2. Стимулирующие выплаты осуществляются из фонда оплаты труда работников МБДОУ при условии экономии фонда оплаты труда.

1.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в виде фиксированной суммы или процентном выражении от оклада.

1.4. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседании.

1.5. Срок действия положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок и условия стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения проводятся по итогам работы за месяц, квартал, год при наличии средств.

2.2. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды стимулирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего Учреждением;
- награждение почётной грамотой Учреждения;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении почётной грамотой министерства образования Ростовской области;
- ходатайство о награждении почётной грамотой министерства Образования РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ»;
- ходатайство о присвоении почётного звания.
- стимулирующие выплаты

2.3. Заведующий детским садом выдает работникам Учреждения оценочные листы с критериями оценки качества и результативности труда, которые каждый работник заполняет самостоятельно.

2.4. Для установления работникам стимулирующих выплат создана комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии .

2.5. Состав Комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не может быть менее трёх человек. В состав Комиссии включаются: заведующий Учреждением, председатель профсоюзной организации Учреждения, председатель Совета трудового коллектива, представители педагогического состава, представитель родительской общественности. Председателем Комиссии является заведующий Учреждения. Состав комиссии един как для педагогических, так и для других работников ДООУ.

2.6. Основными задачами Комиссии являются: оценка результатов качества труда в соответствии с Критериями и ведение протокола заседания.

2.7. Работники Учреждения предоставляют заведующему Учреждением аналитические материалы (оценочные листы с критериями оценки качества и результативности труда с соответствующими суммами в рублях) в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 20 числа каждого месяца.

2.8. Комиссия рассматривает все представленные оценочные листы с критериями оценки качества и результативности труда, анализирует, делает поправки (в случае несогласия с работником), аргументируя свои действия.

2.9. Комиссия заполняет оценочные листы о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

2.10. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов

открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей его членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

2.11. Принятое Комиссией решение доводится до сведения работников Учреждения в публичной форме.

2.12. Комиссия представляет заполненные оценочные листы с критериями оценки качества и результативности труда на утверждение заведующего Учреждения в срок не позднее 23 числа каждого месяца.

2.13. Заведующий Учреждения рассматривает представленные материалы и по согласованию с председателем профсоюзной организации и издает приказ о начислении стимулирующих выплат работникам Учреждения в срок не позднее 30 (31) числа каждого месяца .

2.14. Решение о размере стимулирующих выплат работникам заведующий Учреждением оформляет приказом.

2.15. Основными условиями стимулирующих выплат являются:

-строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

-неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

-качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

-отсутствие случаев травматизма воспитанников;

-отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

-отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.16. При определении размера стимулирующих выплат учитываются следующие показатели:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

главного бухгалтера

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в процентах от оклада</i>
1.	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	10
2.	Своевременное и качественное предоставление отчётности	10
3.	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	10
4.	Наличие и внедрение новых программ и технологий	10

5.	Выступление на родительских собраниях по освоению родительских и бюджетных средств, по содержанию детей в МДОУ	5
6.	Разъяснительная работа среди сотрудников по вопросам заработной платы	10
7.	Проведение финансового анализа и формирование налоговой политики на основе данных бухгалтерского учёта и отчётности, подготовка предложений по улучшению деятельности ДОУ	10
8.	Оказание методической помощи завхозу по вопросам бухгалтерского учёта, контроля, отчётности и анализа хозяйственной деятельности	10
9.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов	10
10.	Работа без больничных листов	10
11	Работа на официальном сайте РФ для размещения информации о размещении заказов, официальном сайте для размещения информации о гос. (мун.) учреждениях	10
12	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	5
	Максимальная сумма	110

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в рублях</i>
1.	Работа без больничных листов	500
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	500
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	500
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	1000
5.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	До 1000
6.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	500
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	500
8.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	1000
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	500
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	500

11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 1000
12.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	500
13.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	500
14	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	500
15	Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.	1000
16	Максимальная сумма	10000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

помощника воспитателя.

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в рублях</i>
1.	Работа без больничных листов	500
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	500
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников, качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН, содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	1000
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	1000
5.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	500
6.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	1000
7.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	1000
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 1000
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	500
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 1000
11.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 1000
12.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 1000
	Максимальная сумма	10000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в рублях</i>
1.	Работа без больничных листов	500
2.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	1000
3.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	до 1000
4.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	1000
5.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	до 1000

6.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	1000
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	500
8.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОО (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	1000
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1000
10.	Увеличение объёма выполняемой работы.	1000
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 1000
	Максимальная сумма	10000

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
кухонного рабочего**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в рублях</i>
1.	Работа без больничных листов	500
2.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	до 1000
3.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1000
4.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН, содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	1000
5.	Выполнение разовых поручений администрации.	до 1000
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	500
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1000
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 1000
9.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 1000
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОО (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	1000
11.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, проверяющих и руководства ДОО	1000
	Максимальная сумма	10000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Уборщика служебных помещений

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в рублях</i>
1.	Работа без больничных листов	500
2.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	до 1000
3.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1000
4.	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещений, балконов и кабинетов в соответствии всем требованиям СанПиН., содержание убираемых помещений в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	1000
5.	Выполнение разовых поручений администрации.	до 1000
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	500
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1000
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 1000
9.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 1000
10.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	1000
11.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, проверяющих и руководства ДОУ	1000
	Максимальная сумма	10000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

сторожа

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в рублях</i>
1.	Работа без больничных листов	1000
2.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	1000
3.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	1000
4.	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении дежурки.	1000
5.	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	1000
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1000
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	1000

	(выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	
8.	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	1000
9	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, проверяющих и руководства ДОУ	1000
10.	Своевременный выкос травы на участке ДОУ	1000
	Максимальная сумма	10 000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в рублях</i>
1.	Работа без больничных листов	1000
2.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 1000
3.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	1000
4.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	1000
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1000
6.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 1000
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1000
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 1000
9.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 1000
10.	Своевременное выкос травы на территории ДОУ	до 1000
	Максимальная сумма	10 000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

оператора стиральных машин

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в рублях</i>
1.	Работа без больничных листов	500
2.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	1000
3.	Своевременная замена белья	500
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	1000
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1000
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	1000

7.	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН,	1000
	качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).	
8.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	1000
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1000
10.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 1000
11.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 1000
	Максимальная сумма	10000

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания ДОУ**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии оценки деятельности</i>	<i>Сумма в рублях</i>
1.	Работа без больничных листов	1000
2.	Наличие приборов учета теплоэнергоснабжителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжителей	до 1000
3.	Содержание рабочим по обслуживанию здания ДОУ оборудования на участке ДОУ в надлежащем санитарном состоянии	1000
4.	Участие в благоустройстве территории ДОУ	1000
5.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1000
6.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 1000
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1000
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 1000
9.	Оперативность выполнения рабочим по обслуживанию здания заявок по устранению технических неполадок в ДОУ	до 1000
10.	Качественный ремонт рабочим по обслуживанию здания оборудования, мебели ДОУ	до 1000
	Максимальная сумма	10 000

2.17. При нарушении трудовой дисциплины (опоздания на работу, прогулы и т.д.), неисполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение работы, приведение к сбою в работе всего трудового коллектива стимулирующие выплаты за

отчётный период не выплачиваются.

2.18. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время.

Приложение № 1

к положению о стимулирующих выплатах непедагогическому составу

работников МБДОУ Первомайский д/с
«Солнышко»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества выполняемых работ

(указывается должность, фамилия,
имя, отчество работника) на
стимулирующие выплаты из
фонда оплаты труда
за 20 _____ год

Наименование критерия	Описание выполненных работ	Сумма, процент (проставляет работник)	Сумма, процент (проставляет комиссия)
Итого по всем показателям			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись) (Ф.И.О. работника)

Члены 1. _____

_____ « ____ » _____
2. _____

_____ « ____ » _____

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 678583232315199735689938579576386585277328465017

Владелец Стасенко Наталья Николаевна

Действителен с 05.06.2025 по 05.06.2026