

Юридический адрес работодателя:
632523, Новосибирская область, Убинский
муниципальный округ, с. Круглоозерное
ул. Центральная 74
т.ф. (383) 66-26-704



Представитель работодателя-
руководитель организации
С.А. Стецко
«27» июля 2026г.

Стецко С.А.

Принят на общем собрании (конференции)
количество работников 15
протокол №
«27» июля 2026г.

Представитель работников-
председатель первичной профсоюзной
организации

Е.А. Дульзан
«27» июля 2026г.

**Коллективный договор
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Родничок»
Убинского муниципального округа
Новосибирской области
27.07.2026 по 27.07.2029 г**

Зарегистрирован
в органе по труду

Регистрационный № 47
от «28» июля 2026 г.

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)
И.О. И. И. И.
(должность, *И.О. И. И. И.*)



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	5
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	21
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	32
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	33
7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	37
8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	39
9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	42
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	43

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Родничок».

1.1. 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» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;

Областное отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы;

Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования, расположенным на территории Убинского муниципального округа Новосибирской области, на 2026-2028 гг..

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

Сторонами коллективного договора являются:

✓ работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения (далее – работодатель) Стецко Светланы Александровны.

✓ работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Дульзан Елены Александровны .

1.2. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

✓ Приложение № 1 «Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора»;

✓ Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка»;

✓ Приложение № 3 «Перечень профессий и должностей работников, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и иными средствами индивидуальной защиты»;

✓ Приложение № 4 «Перечень локальных актов и документов учреждения, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации»;

✓ Приложение № 5 Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок » Убинского муниципального округа Новосибирской области и порядке и условиях осуществление выплат стимулирующего характера по результатам труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области;

✓ Приложение № 6 Перечень работ, профессий и должностей с вредными

условиями труда, который дает право на компенсационные выплаты;

✓ Приложение № 7 Перечень работ, профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;

✓ Приложение № 8 Норма бесплатной выдачи спецодежды, и обуви и других средств индивидуальной защиты;

✓ Приложение № 9 Положение о комиссии по охране труда;

✓ Приложение № 10 Тождественность должностей (специальностей), которая учитывается при оплате труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (*статья 43 ТК РФ*), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение ____ дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*статья 43 ТК РФ*).

1.6. 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 порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (*статья 44 ТК РФ*), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 2 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.7. В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и отраслевыми соглашениями, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с условиями коллективного договора, применяются с даты вступления их в силу (*п.1.5 ООС*).

1.8. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (*п.2.2.5 ООС*) (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ (*предупреждение или административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей*).

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (*статья 51 ТК РФ*).

1.10. Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов учреждения, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение № 4 к коллективному договору) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

1.11. Стороны создают комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенном совместным решением, которая функционирует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением (приложение №1) (*статья 382 ТК РФ*).

1.12. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

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

1.14. Настоящий коллективный договор заключается в 3 экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами (*см. титульный лист*) со дня его подписания сторонами либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон с 27 июля 2026 года и действует по 27 июля 2029 года (*статья 43 ТК РФ*).

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения (руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (*письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2025 г. № ОК-3775/08/756 «О примерном положении»*)) (п.4.2.4 ООС).

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными

стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (*пункт 23 Порядка аттестации, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196*).

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ (*постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»*).

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (*приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н*).

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. Привлекать и использовать в учреждении иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства.

Физическое лицо, включенное в реестр иностранных агентов, не вправе осуществлять педагогическую деятельность в учреждении и (или) просветительскую деятельность (ч. 9 ст. 11 Федерального Закона от 14.07.2022 №255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием»).

2.2.4. Отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. 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 (ст. 331.1 ТК РФ).

2.2.5. Не допускать к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха, и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы

личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

2.2.6. При составлении штатного расписания учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (*постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225*).

2.2.7. Заключать трудовой договор с работником (с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (*статья 67 ТК РФ*).

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

2.2.9. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.2.11. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.2.12. Педагогическим работникам в зависимости от их должности и (или) специальности устанавливать продолжительность рабочего времени или норму часов педагогической работы за ставку заработной платы. Вносить изменения в трудовые договоры работникам, при изменении норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, которые являются расчетными величинами для исчисления заработной платы за месяц воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, концертмейстерам и инструкторам по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы в неделю, установленного учреждением в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 269).

2.2.13. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации принимает меры в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (*часть 6 пункт 6.1*) и приказом

Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования».

Перечень документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ дошкольного образования участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей):

- журнал посещаемости;
- календарно-тематический план.

При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 11 июня 2025 г. № 03-1227 «О направлении разъяснений» (*пункт 4.1.8 ООС*).

2.2.14. Испытание при приеме на работу не устанавливается (*статья 70 ТК РФ*) для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
- членам семей военнослужащих - участников специальной военной операции;
- молодым специалистам.

2.2.15. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (*статья 70 ТК РФ*).

2.2.16. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенному между работником и работодателем.

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

2.2.18. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.19. Не допускать увольнение работников:

- предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом

территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

2.2.20. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

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

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

При этом, массовым является увольнение в следующих случаях:

- ✓ ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- ✓ сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- ✓ увольнение 10 и более процентов работников в течении 90 календарных дней в учреждении;
- ✓ увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек (*пункт 8.4.4 ООС*).

2.2.21. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. (*статья 179 ТК РФ*).

Преимущественное право на оставление на работе, установленное федеральными законами, категориям работников (одиноким матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые; супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях; некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; Граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации

или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату).

При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- участники специальной военной операции (далее – СВО) при поступлении на работу впервые (*Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (п. 5 ст. 23)*);
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- председатели первичных организаций Профсоюза и председатели территориальных профсоюзных организаций не освобожденные от основной работы, внештатные правовые и технические инспекторы труда, члены профсоюза.

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания учреждения.

2.2.23. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также предлагать вакансии (вакантную должность) в других местностях в том же учреждении, включая все ее филиалы и структурные подразделения, расположенные в данной местности.

2.2.24. Запрещается расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ) (*см. 264.1 ТК РФ*).

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

2.2.26. В целях способствования соблюдения работодателями трудовых прав работников учреждений по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, являющегося членом Профсоюза и предотвращения трудового спора представителям работодателей незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

При этом выборный орган первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, оперативно рассматривает этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением работника и представителя работодателя.

2.2.27. Организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь приказом Федерального архивного агентства от 31.07.2023 г. № 77 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

- ✓ не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);
- ✓ не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

Кроме того, утверждается перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

При реорганизации (ликвидации) учреждений полномочные представители собственника имущества (учредители) предусматривают обязанность передачи архивных документов по личному составу:

- ✓ в упорядоченном состоянии правопреемникам реорганизуемых (кроме преобразования) учреждений по передаточному акту;
- ✓ учреждения, подлежащего ликвидации в упорядоченном состоянии в соответствующий государственный или муниципальный архив.

2.2.28. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

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 № 273-ФЗ, статьи 196 и 197 ТК РФ*), обеспечивать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование участников СВО за счет средств работодателя (*Федеральный закон от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах» (п. 1 ст. 16)*).

2.2.29. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.30. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 6 апреля 2015 г. № 129-п «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области» за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 300 руб. (НСО);
- 700 руб. за пределы НСО.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 10 %.

Порядок установления особенностей направления работников в служебные командировки, как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств, в том числе нахождения в командировке в выходные дни, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2025 г. № 501 «Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки» (*пункт 9.3.1 ООС*).

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

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

2.3. Стороны обязуются совместно:

2.3.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.3.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3, частью 3.1 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям,

включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.4.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

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

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

III. 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 в соответствии с приказом от 4 апреля 2025 г. № 269 и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального, утвержденными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 268), режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №2), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Работодатель ведет учет:

- рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни;
- часов педагогической работы, фактически отработанной каждым педагогическим работником.

Выбор способа заполнения табеля учета использования рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики учреждения.

3.3. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (*статья 92 ТК РФ*):

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;

- ✓ для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- ✓ для педагогических работников – 36 часов (*статья 333 ТК РФ*);
- ✓ для женщин сельской местности – 36 часов;
- ✓ для медицинских работников – 39 часов.

3.4. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами от 4 апреля 2025 г. № 269 и № 268 с учетом условий отраслевых соглашений (*пункт 5.1.1 ООС*).

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.6. В дошкольных образовательных организациях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также его локальными нормативными актами (*пункты 41, 42 приказа от 4 апреля 2025 г. № 268*).

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (*пункты 7 приказа от 4 апреля 2025 г. № 269*).

3.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (*статья 93 ТК РФ*).

3.8. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости

эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормального продолжительности рабочего времени (*статья 101 ТК РФ*).

Перечень должностей работников работающих с ненормированным рабочим днем:

✓ Руководитель учреждения (заведующий).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ, Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области». Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда (*пункт 5.4 ООС*).

По соглашению сторон перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в трудовых договорах которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

✓ Руководитель учреждения (заведующий – 5 календарных дней).

3.9. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (*статья 110 ТК РФ*).

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (*статья 113 ТК РФ*).

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 учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

✓ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

✓ для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (*статья 113 ТК РФ*).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (*статья 153 ТК РФ*). Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, Положением о системе оплаты труда работников учреждения МКДОУ детский сад «Родничок», принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (*п.5.1.13 ООС*).

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (*п.5.1.7 ООС*).

3.13. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой (*пункт 3.5 ООС*).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (за исключением статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации). В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*п.5.1.8 ООС*).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*статья 99 ТК РФ*).

3.14. В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончании рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным. Условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

Перечень должностей работников с разъездным характером работы:

✓ Руководитель учреждения (заведующий).

3.15. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником (*статья 123 ТК РФ*).

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

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

✓ педагогические работники в соответствии с постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- 42 календарных дня;

- 56 календарных дней (педагогическим работникам* с учетом особенностей здоровья обучающихся (детей) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении, в том числе инвалидов, с которыми они работают (далее – ОВЗ) (воспитатель, а также принимающие непосредственное участие в работе с указанной категорией детей – музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед инструктор по физической культуре).

✓ несовершеннолетние – 31 календарных дней,

✓ инвалиды – 30 календарных дней,

✓ остальные – 28 календарных дней.

**Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных групп в общеобразовательных организациях, работающим с обучающимися ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в учреждении (дошкольной группе).*

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (пункт 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373). В случае, когда учреждения, реализующее программы дошкольного образования, осуществляют инклюзивное обучение (воспитание) детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности педагогическим работникам предоставляются все гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, включая норму часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп 25 часов в неделю (п.5.3 ООС).

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

✓ временной нетрудоспособности работника;

✓ исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (*статья 124 ТК РФ*).

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска работникам по указанным причинам в выборе новой даты начала отпуска по их желанию предоставлять преимущество следующим категориям работников:

-имеющим двух и более несовершеннолетних детей;

- членам профсоюза;

3.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (*статья 125 ТК РФ*).

3.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Неиспользованная, в связи с отпуском, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (*статья 125 ТК РФ*).

3.20. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (*часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 5.3.3 ООС*).

3.21. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя (*пункт 5.3.4 ООС*).

3.22. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение (*пункт 5.3.9 ООС*).

3.23. Работникам, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов СОУТ (*статья 117 ТК РФ*):

- ✓ класс условий труда (вредный) 3.2. – 8 календарных дней ,
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.3. – 9 календарных дней ,
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 календарных дней,
- ✓ класс условий труда (опасный) 4 – 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной СОУТ, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов СОУТ, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 дней календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях в других случаях с учетом финансовых возможностей дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску - 5 календарных дней в год. (*часть вторая статьи 116 ТК РФ*)

3.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в других случаях:

- например, лицам с семейными обязанностями в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

уточнить (при наличии) (пункт 5.7 ООС).

3.26. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по письменному заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала (отпуска, учебного года) и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

В заявление работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 5 дней со дня получения заявления работника. Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон трудового договора, но не более года.

Указанный отпуск *не может* быть разделен на части. Указанный отпуск, работающим по совместительству предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа учреждения.

В случае нескольких заявлений от педагогических работников указанный отпуск может быть предоставлен работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

Очерёдность предоставления указанного отпуска педагогическим работникам устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению.

3.27. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления (*статья 262 ТК РФ*).

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.28.1. 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.

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (*вариант: согласование статья 8 ТК РФ*) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения МКДОУ детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области, которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения Профсоюза в соответствии с:

- ✓ федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии;

- ✓ законодательством Новосибирской области, Положением о системе оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области, утвержденным постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п);

- ✓ Отраслевым тарифным соглашением (приложение № 3 к Соглашению), с учетом:

- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, установленных приказом от 4 апреля 2025 г. № 269;

- положений, предусмотренных приказом от 4 апреля 2025 г. № 268, в том числе устанавливающих, что периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в организации, либо в отдельных группах либо в целом по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью);

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по перечням, утвержденным в Тарифном соглашении, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- обеспечения выплат компенсационного характера с установлением размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе разработанных критериев выполнения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- применения типовых норм труда для однородных работ, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (*ст.136 ТК РФ*) пропорционально отработанному времени:

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 20 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) – 5 числа месяца, следующего за расчетным.

При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме - *выдается расчетный листок на руки* (письмо Роструда от 21.02.2017 г. №14-1/ООГ-1560) в случае если

в учреждении ведется электронный документооборот в соответствии со статьями 22.1-22.3 ТК РФ) за оплачиваемый период, 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 работников за первую половину расчетного периода выплачивается за отработанное время, исходя из табеля учета рабочего времени, из расчета оклада, ставки заработной платы, компенсационных выплат и гарантированных выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения МКДОУ детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области.

4.3. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже МРОТ, рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором с учетом правовой позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П (*пункт 1.9 Тарифного соглашения*).

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством Положением о системе оплаты труда работников учреждения МКДОУ детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области и включает в себя:

- ✓ **должностной оклад (оклад), ставка заработной платы;**
- ✓ **доплаты и надбавки компенсационного характера**, в том числе за:
 - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - за работу в ночное время,
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - за сверхурочную работу;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»;
 - за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;
 - доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников в соответствии с пунктом 4.15 настоящего коллективного договора.;

- иные выплаты, устанавливаемые работникам в соответствии с пунктом 4.13 настоящего коллективного договора.

✓ **выплаты стимулирующего характера:**

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам календарного периода;

- иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в соответствии с пунктом 4.23 настоящего коллективного договора.

✓ **выплаты по районному коэффициенту.**

4.5. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета использования рабочего времени.

4.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 20 % часовой тарифной ставки (*не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки - указать конкретно*) (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (*статья 149 ТК РФ*).

4.7. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни* - устанавливается *не менее чем в двойном размере (с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П - указать конкретно)* в соответствии со *статьей 153 ТК РФ (пункт 3.4 Тарифного соглашения)*.

4.8. Оплата труда работников за сверхурочную работу* за первые два часа в полуторном размере за последующие часы *не менее чем в двойном размере*. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (*статья 152 ТК РФ*).

* При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:

- ✓ класс условий труда (вредный) 3.1. – 4 % (минимально допустимый уровень),
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.2. – 6 % (или выше, часто рекомендуется от 6%),
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.3. – 8 % (или выше),
- ✓ класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 % (или выше),
- ✓ класс условий труда (опасный) 4 – 12 % (или выше, устанавливаются по результатам оценки).

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной СОУТ, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов СОУТ, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ или принятия руководителем учреждения решения о проведении СОУТ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ (*пункт 3.2 Тарифного соглашения*).

4.10. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат - только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности либо по иной в случае сохранения выплаты в соответствии с пунктом 6.1.4 Соглашения при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.

4.11. Доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере 15 - 25% от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

4.12. Доплата педагогическим работникам за наставничество (за исключением наставнической деятельности по пункту 4.11 настоящего коллективного договора) осуществляется в размере не менее 15%¹ от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения *МКДОУ детский сад «Родничок»* с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

4.13. Доплата педагогическим работникам за наставничество (за исключением наставнической деятельности по пункту 4.11 настоящего коллективного договора) осуществляется в размере не менее 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения *МКДОУ детский сад «Родничок»* с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

4.14. Конкретные виды и размер доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, применяемые непосредственно в учреждении устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников учреждения *МКДОУ детский сад «Родничок»* в соответствии с пунктом 3.10 Тарифного соглашения.

4.15. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников (за методическую работу, руководство методическими объединениями, индивидуальную работу с детьми с ОВЗ, отстающими, инвалидами, деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, по повышению психолого-педагогической компетенции родителей детей, за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими и другую (*уточнить в соответствии с пунктом 3.12.4 Тарифного соглашения*)) производятся в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения *МКДОУ детский сад «Родничок»*.

4.16. К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей *(в соответствии с пунктом 3.12.4.1 Отраслевого тарифному соглашения)*:

- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;
- за руководство: кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями);
- за руководство методическими объединениями.

Учреждение вправе устанавливать Положением о системе оплаты труда работников учреждения дополнительные перечни гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ (пункт 3.13 Тарифного соглашения).

4.17. Также основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом Положением о системе оплаты труда работников учреждения является превышение наполняемости групп исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах в муниципальных учреждениях *(пункт 6.2.6 Соглашения)*.

4.18. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как по основной должности, так и по совместительству в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Положением о системе оплате труда работников учреждения МКДОУ детский сад «Родничок», принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4.19. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере - за I квалификационную категорию и в размере 8% (и более) - за высшую квалификационную категорию 16% (и более). Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной работы.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.20. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждения по основной должности в размерах согласно Положения о системе оплаты труда работников учреждения МКДОУ детский сад «Родничок».

4.21. При наличии у работника почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников учреждения МКДОУ детский сад «Родничок», но не ниже чем в размерах, установленных в пункте 4.6 Тарифного соглашения.

4.22. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, которые устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения МКДОУ детский сад «Родничок» по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- ✓ размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- ✓ работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- ✓ вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- ✓ вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- ✓ правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- ✓ принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.23. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения в Положении о системе оплаты труда работников МКДОУ детский сад «Родничок» работникам предусмотрены иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в процентах от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы при соблюдении условий их осуществления надбавки за квалификацию, стаж, качество работы и интенсивности (в соответствии с пунктом 4.11 Тарифного соглашения):

- ✓ молодым специалистам, установленные в соответствии с пунктами 6.2.9. Соглашения;
- ✓ выплаты работнику(ам), на которого (ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:
 - содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
 - участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
 - контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.24. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях (*пункт 6.1.4 ООС*):

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников *учреждения МКДОУ детский сад «Родничок»*. Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по отдельным должностям (*графа 2 таблицы пункта 6.1.4 ООС*), но работающим более 2 лет в должностях указанных (*графа 3 таблицы п. 6.1.4 ООС*) предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.25. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий (*пункт 6.1.6 ООС*):

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска)

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- военная служба (призыв);

- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;

- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на

получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, аттестационной комиссией принимается решение об установлении той же квалификационной категории и в той же должности без ограничения срока ее действия, согласно пункту 8.4.2 Соглашения, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена. Лицо, обращающееся с заявлением в аттестационную комиссию, на день подачи заявления должно замещать должность педагогического работника в организации, осуществляющей образовательную деятельность педагогического работника в организации, осуществляющей образовательную деятельность (*пункт 8.4.2 Соглашения*).

4.26. 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.

4.27. 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 (*статья 142 ТК РФ*).

4.28. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, сохраняется заработная плата в полном размере (*пункт 6.2.5 ООС*).

4.29. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, принятыми на региональном и муниципальном уровне (*статья 134 ТК РФ*).

4.30. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается денежная компенсация 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся

работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (*статья 236 ТК РФ*).

4.31. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

4.32. В учреждении применяется унифицированная и традиционно используемая при исчислении заработной платы педагогических работников форма «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками) (*пункт 6.2.10 ООС*) в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки педагогов и старших педагогов дополнительного образования, (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре) сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы);

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись (*пункт 1.6 Тарифного соглашения*):

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;
- ✓ при изменении в Положении о системе оплаты труда работников учреждения МКДОУ детский сад «Родничок», размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в период отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (*пункт 1.5 Соглашения*).

4.33. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности), средняя заработная плата по основному месту работы (*статья 167 ТК РФ*). При работе в выходной или нерабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется не менее чем в двойном размере среднего заработка (*статья 153 ТК РФ*).

4.34. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных штатных нормативах»), исходя из муниципального задания и уставных задач, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

Работник имеет право быть ознакомлен со штатным расписанием (*пункт 1.10 Тарифного соглашения*) (*по требованию, уточнить порядок ознакомления в случае принятия такого решения*).

4.35. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников (*пункт 6.2.5 ООС*).

4.36. При изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации (*пункт 6.2.2 ООС*).

V. 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 страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование и обязательное медицинское страхование в управление федеральной налоговой службы.

5.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются в соответствии с законодательством РФ.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*пункт 4.2.1 ООС*).

5.2.6. Информировать об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (*пункт 8.5 ООС*).

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что членам профсоюза предоставляются гарантии и компенсации (из профсоюзных средств):

- материальная помощь (*на лечение, оздоровление, смерть близких, пожар и другие чрезвычайные обстоятельства*);

- единовременная выплата к юбилейным датам (50,55,60,70 лет). (*в размере, определяемом профсоюзным комитетом в пределах утвержденной сметы на текущий год, при наличии профсоюзного стажа не менее [указать время, например, 1 года]*)

- бесплатные консультации по трудовому законодательству и нормативно-правовых актов регионального и федерального уровня;

- защита и представление интересов в суде;

- по оздоровлению членов профсоюза (частичная компенсация стоимости санаторно-курортного лечения членов Профсоюза по программе «Профсоюзный кэшбек» и затрат, связанных с оплатой туристических мероприятий по программе «Профсоюзный трек» для членов профсоюза и их семей;

- *иные гарантии (например, новогодние подарки, периодические профсоюзные издания, проведение мероприятий разной направленности).*

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний определяется Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда (далее - Перечень).

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (*статья 217 ТК РФ*).

6.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировке на рабочих местах и проверке знаний требований охраны труда, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, на

мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере *не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента* от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. № 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» (*пункт 7.1.4 ООС*)).

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года (постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

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

6.1.7. Разрабатывать и утверждать 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. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии законодательством о специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков на рабочих местах, а также проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников, обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации (*пункт 7.2.4 ООС*).

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, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

6.1.10. Организовывать проведение оценки профессиональных рисков и системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 210, 217, 218 Трудового кодекса Российской Федерации (*пункт 7.2.5 ООС*).

6.1.11. Обеспечивать бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с

установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минтруда Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), порядок и нормы выдачи определяются в приложение № 3 настоящего коллективного договора.

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований) (приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н), обязательных психиатрических освидетельствований работников (приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.1.13. Организовать разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.1.14. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов в соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.1.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством (*статья 185.1 ТК РФ*) в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.1.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи».

6.1.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»). Представляют информацию в

профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. Осуществляют учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере сверх предусмотренной федеральным законодательством, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором (*пункт 7.3.5 Соглашения*), а также единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством (*пункт 7.2.14 ООС*).

6.1.18. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»).

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

6.1.20. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию (комитет) по охране труда в соответствии с Положением о комиссии (приложение №1 к коллективному договору) для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

6.1.21. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования; рассмотрению в установленные законодательством сроки представлений (требований) технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.1.22. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий (комитета) по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации (*статья 19 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*), в том числе:

- в обеспечении за счет средств работодателя нормативными документами и справочными материалами по охране труда;
- в обучении в соответствии с порядком обучения по программам, установленным на федеральном уровне, с сохранением оплаты в размере среднего заработка.

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 учреждения (*статья 216.3 ТК РФ*).

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

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. 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.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и другие виды медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Систематически применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или микротравме, происшедших на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. 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.

VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7. С целью повышения социального статуса молодых специалистов* им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне (*пункт 6.2.9 ООС, раздел X. ООС*):

7.1. Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 21 030,0 рублей выплачивается Министерством, при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ выпускник Новосибирского государственного педагогического университета (обучение в соответствии с договором о целевом обучении по очной форме),
- ✓ прибыл на работу в соответствии с договором о целевом обучении,
- ✓ прибыл на работу в сельскую местность,
- ✓ заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет.

7.2. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий (*пункт 6.2.9.1 ООС*):

- ✓ окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией или по профилю выполняемой работы.

Размер единовременного пособия молодым специалистам уменьшается пропорционально педагогической работы (учебной нагрузки), работающим:

- на условиях внешнего совместительства в случае когда образовательная организация является основным местом работы;

- внутреннего совместительства в случае, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

7.3. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий (*пункт 6.2.9.2 ООС*):

- ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,

✓ работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

*Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы по педагогической должности в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения.

Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- несвоевременное предоставление гарантий молодым специалистам в соответствии с пунктом 6.2.9 отраслевого соглашения
- другие основания *случаи (пункт 10.1.2 ООС).*

7.4. Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем *(пункт 10.1.3 ООС).*

7.5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.5.1. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества.

7.5.2. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

7.5.3. Обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее).

7.5.4. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

7.5.5. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

7.5.6. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

7.5.7. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня;

7.5.8. Закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату в размере *не менее 15% от ставки, оклада, выплату производить раз в год.*

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление *на счет профсоюзной организации (в случае если юридическое лицо), либо территориальной профсоюзной организации Убинского муниципального округа Новосибирской области* членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (*часть 5 статьи 377 ТК РФ*).

8.2. В 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 профсоюзной организации (в случае если юридическое лицо), либо территориальной профсоюзной организации Убинского муниципального округа (в случае если первичная профсоюзная организация не является юридическим лицом)* денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (*часть 6 статьи 377 ТК РФ*).

8.3. 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:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (*статьи 30, 31 ТК РФ*);

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

8.3.3. 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»*);

8.3.4. 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;

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

8.3.6. 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;

8.3.7. 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 (*при наличии*) (*статья 377 ТК*);

8.3.8. 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;

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

8.4. 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 учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- ✓ установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (*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 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 учреждении (*статья 82 ТК РФ*);

- ✓ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- ✓ принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- ✓ изменение условий труда (*статья 74 ТК РФ*).

8.6. 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 учреждения (*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 учреждения (*пункт 1 статьи 336 ТК РФ*);

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

8.7. 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*);

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

✓ установление стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (*статьи 135, 144 ТК РФ*).

8.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

✓ применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (*статьи 81, 373 ТК РФ*);

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

8.9. 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 учреждения (*пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ*);

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

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

8.10. 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 (*статья 374 ТК РФ*).

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

8.12. 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*).

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. 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.

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

9.3. 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.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (*статья 382 ТК РФ*).

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной организации профсоюза образования членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников учреждения.

9.12. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

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

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

10.3. 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) (непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.29. КоАП РФ (*административный штраф в размере от 1 до 3 тысяч рублей*)).

10.4. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.5. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью (*статья 13 №10-ФЗ от 12.01.1996 г.*).

10.6. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации (уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ (*административный штраф в размере от 1 до 3 тысяч рублей*)).

10.7. Ежегодно проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия - отчитываться о его выполнении, на общем собрании (конференции) работников **20 декабря**. . Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ (*административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей*)).

10.8. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.9. Коллективный договор размещается на сайте <https://rodnichek-ubin.edusite.ru/sveden/document> и копия в профсоюзном уголке, с целью свободной доступности работников.

Лист ознакомления

С Коллективным договором МКДОУ детский сад «Родничок» ознакомлен(а):

Ф.И.О.	должность	дата ознакомления	подпись
Блинов Александр Владимирович	электромонтёр		
Децик Наталья Валерьевна	воспитатель		
Дульзан Елена Александровна	учитель-логопед		
Дульзан Лариса Станиславна	кухонный рабочий		

Дуплинская Наталья Александрова	воспитатель		
Жерносенко Григорий Григорьевич	делопроизводитель		
Деморчук Сергей Сергеевич	сторож		
Филимонова Наталья Александровна	сторож		
Чеха Юлия Степановна	повар		
Наам Валентина Александровна	помощник воспитателя		
Наам Наталья Юрьевна	завхоз		
Деморчук Сергей Сергеевич	рабочий		
Савченко Татьяна Михайловна	помощник воспитателя		
Стецко Светлана Александровна	заведующий		
Калькова Татьяна Алексеевна	помощник воспитателя		
Швыдко Наталья Алексеевна	воспитатель		
Михалькова Анна Николаевна	воспитатель		

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МКДОУ детский сад «Родничок»
Убинского муниципального округа
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
Протокол №
от «__» _____ 2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ
детский сад «Родничок»
_____ С.А. Стецко
Приказ № _____
от «27» июля 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ
по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и
осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области

1. Общие положения

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договор Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области (далее - Комиссия), образованная в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области.

В соответствие со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией РФ, действующим законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на учреждение, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основным принципами социального партнерства:

- 1.2.1. равноправие сторон;
- 1.2.2. уважение и учет интересов сторон;
- 1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5. полномочность представителей сторон;
- 1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.9. обязательность выполнения условий коллективного договора;
- 1.2.10. контроль выполнения условий коллективного договора;
- 1.2.11. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

2. Основные цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений в образовательных организациях и его филиалах.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. развитие системы социального партнерства между Работниками муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области и Работодателем, направленное на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений).

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. осуществляет контроль исполнения условий коллективного договора;

2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением;

2.3.5. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.6. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов муниципальной власти, специалистов отдела труда администрации Убинского муниципального округа.

3. Состав и формирование Комиссии

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет Первичная профсоюзная организация МКДОУ детский сад «Родничок» председатель Е.А.Дульзан, интересы Работодателя – руководитель С.А. Стецко муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 3 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. осуществление контроля выполнения условий коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны.

4. Члены Комиссии

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон, копия передается координаторам сторон.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства.

5.6. Координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, доработка проекта, утверждение на собрании /конференции/, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение 10 дней со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

Приложение №2

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
протокол
от «___» _____ 2026г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского
сада «Родничок»
Убинского муниципального
округа
_____ С.А. Стецко
Приказ от «19» марта 2026г
№ 22

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского
муниципального округа
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
протокол от «___» _____ 2026г.

Правила

Внутреннего трудового распорядка работников

**Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада
«Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области
(Новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ детского сада «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области, приняты и введены в действие в соответствии с требованиями [Трудового кодекса](#) РФ (ТК РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с [Трудовым кодексом](#) РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений в Образовательной организации.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны регулировать организацию работы всего коллектива работников, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию благоприятных условий труда для работников.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников Образовательной организации.

2. Порядок приема на работу и увольнения работников

2.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных [частью третьей статьи 331](#) ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в [абзаце третьем части второй статьи 331](#) ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в [абзаце третьем части второй статьи 331](#) ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к

педагогической деятельности.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан потребовать от поступающего следующие документы:

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по **форме**, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с **ТК РФ**, иным **федеральным законом** трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств Работника, принимаемого на работу, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

2.4. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.5. Педагогические работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора.

2.6. Прием на работу в Образовательную организацию производится на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

2.7. В трудовом договоре по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора **приказ** (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. В целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится аттестация педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

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

Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе: призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации).

Помимо оснований, предусмотренных **ТК РФ**, трудовой договор с дистанционным

работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.12. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных настоящим пунктом, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Не возобновляется действие срочных трудовых договоров, заключенных по следующим основаниям:

- исполнение обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- выполнение временных работ сроком до двух месяцев и сезонных работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- выполнение заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- выполнение работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- работы временного характера и общественные работы по направлению службы занятости;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- проведение неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, устранение последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, получающими образование по очной форме;
- с совместителями.

Указанные трудовые договоры прекращаются в связи с истечением их срока по [п. 2 ч. 1 ст. 77](#) Трудового кодекса РФ.

В случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](#) ТК РФ.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.13. При увольнении работодатель компенсирует работнику накопленные и не использованные дни отдыха (отгулы).

2.14. Помимо оснований, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Образовательной организации;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со [статьей 332](#) ТК РФ.

3. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

3.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, а также дополнительных мер государственной поддержки и социальных гарантий, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории "Сириус" и муниципальными правовыми актами.

3.2. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, методов и средств обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного

предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении Организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. В целях защиты своих прав педагогические работники самостоятельно или через своих представителей вправе:

1) направлять в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, обращения о применении к обучающимся указанной организации, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами;

2) обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3) использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов.

3.5. Академические права и свободы педагогических работников должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Образовательной организации.

3.6. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории "Сириус" и муниципальными правовыми актами.

3.7. На период приостановления действия трудового договора в отношении работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать указанным работникам материальную помощь.

4. Обязанности и ответственность педагогических работников

4.1. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;

1.1) формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами (детьми-инвалидами) в части реализации адаптированных образовательных программ, использования форм, методов и средств обучения и воспитания, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями и центрами психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и [проверку](#) знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать Устав Образовательной организации, Положение о специализированном структурном образовательном подразделении Образовательной организации, Правила внутреннего трудового распорядка;

12) при изменении персональных данных (изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность) письменно уведомить работодателя о таких изменениях в срок, не превышающий пяти календарных дней;

13) исполнять иные обязанности, предусмотренные Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

4.2. Педагогический работник Образовательной организации не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной Организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим [Конституции](#) Российской Федерации.

4.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

5. Иные работники образовательной организации

5.1. В Образовательной организации наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

5.2. Право на занятие должностей, предусмотренных [пунктом 5.1](#) настоящих Правил, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

5.3. Права, обязанности и ответственность работников Образовательной организации, занимающих должности, указанные в [пункте 5.1](#) настоящих Правил, устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами Образовательной организации, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

5.4. Заместителю руководителя Образовательной организации, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам:

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (для проживающих и работающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)).

- иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории "Сириус" и муниципальными правовыми актами.

6. Основные права и обязанности работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены [Трудовым кодексом](#) РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 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 правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим [Кодексом](#), иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с [Трудовым кодексом](#) РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим [Трудовым кодексом](#) РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных [Трудовым кодексом](#) РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном

федеральными законами;

- 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](#) РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7. Рабочее время и время отдыха

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

7.2. 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.

7.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Образовательной организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, [Особенностями](#) режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность с учётом:

- режима деятельности Образовательной организации;

- [Продолжительности рабочего времени](#) (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и [Порядка](#) определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утв. [приказом](#) Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269;

- [Продолжительности рабочего времени](#) педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и [Порядка](#) определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки, утв. [приказом](#) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 апреля 2025 г. N 335;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

7.5. В Образовательной организации устанавливается пятидневная с двумя выходными днями рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.6. Режим работы Образовательной организации устанавливается с 8:00 часов до 18:30 часов.

7.7. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Образовательной организации и настоящими Правилами.

7.8. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

7.9. В группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательной организации, а также её локальными нормативными актами.

7.10. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

7.11. Режим работы руководителя Образовательной организации определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

7.12. В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников Образовательной организации предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью с 12:00 часов до 14:00 часов, который в рабочее время не включается.

В случаях когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

7.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) РФ.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе,

работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.15. Педагогические работники Образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372 ТК РФ](#) для принятия локальных нормативных актов с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул.

7.17. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со [ст. 351.7 ТК РФ](#) действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

8. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

8.1. Периоды отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

8.2. В периоды, указанные в [пункте 8.1](#) настоящих Правил, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Образовательной организации в каникулярное время.

9. Дистанционная работа

9.1. На основании локального нормативного акта Работодателя Работники могут быть переведены на дистанционную работу, в том числе при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части, с предоставлением удаленного доступа для выполнения определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, с использованием для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

9.2. С Работниками заключаются дополнительные соглашения об установлении режима дистанционной работы.

9.3. На дистанционных Работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [гл. 49.1 ТК РФ](#).

9.4. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. [Порядок и сроки](#) обеспечения дистанционных Работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными Работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются дополнительным соглашением об установлении режима дистанционной работы.

9.5. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных Работников Работодатель исполняет обязанности, предусмотренные [абзацами двадцатым, двадцать третьим, двадцать четвертым ст. 214 ТК РФ](#), а также осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных Работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

9.6. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника устанавливается им по своему усмотрению.

9.7. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение 12 часов после получения.

9.8. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в течение 10 часов 30 минут.

9.9. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами, обмена документами на бумажном носителе почтовой связью, использования сетей связи общего пользования: (телефонной, мобильной и др.).

9.10. При взаимодействии сторон посредством использования телефонной/мобильной связи работник обязан быть доступен для работодателя в рабочие часы, установленные в организации, для совместного решения поставленных задач.

9.11. Документы на бумажных носителях отправляются по почте заказным письмом с

уведомлением или посредством курьерской связи.

9.12. Отмена режима дистанционной работы и возвращение к выполнению обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, по месту нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности) на своих стационарных рабочих местах происходит на основании локального нормативного [акта](#) Работодателя.

С Работниками заключается [дополнительное соглашение](#) об отмене режима дистанционной работы.

10. Порядок прохождения диспансеризации и обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях

10.1. Диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством РФ. [Порядок](#) проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения утвержден [приказом](#) Минздрава России от 27 апреля 2021 г. N 404н.

Диспансеризация проходит в два этапа. Первый этап диспансеризации (скрининг) проводится с целью выявления у граждан признаков хронических неинфекционных заболеваний, факторов риска их развития, риска пагубного употребления алкоголя, потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, определения группы здоровья, а также определения медицинских показаний к выполнению дополнительных обследований и осмотров врачами-специалистами для уточнения диагноза заболевания (состояния) на втором этапе диспансеризации. Первый этап диспансеризации рекомендовано проводить в течение одного рабочего дня. Второй этап диспансеризации проводится с целью дополнительного обследования и уточнения диагноза заболевания (состояния).

Диспансеризация и обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников являются различными по своему содержанию, целям и порядку проведения комплексами мероприятий. Прохождение Работником обязательных медосмотров не лишает его права на прохождение диспансеризации и не освобождает Работодателя от обязанности предоставить ему гарантии, предусмотренные [ст. 185.1](#) ТК РФ.

10.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы. Периодичность и продолжительность такого освобождения от работы зависит от возраста работника и наличия у него статуса пенсионера/предпенсионера.

Категория работников	Продолжительность освобождения от работы	Периодичность освобождения от работы
работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста	два рабочих дня	один раз в год
работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет		
работники, достигшие возраста сорока лет (кроме указанных выше)	один рабочий день	один раз в год
прочие работники	один рабочий день	один раз в три года

10.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его

письменного [заявления](#), которое подается им не позднее чем за три дня до прохождения диспансеризации непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности.

10.4. Выбор конкретного дня освобождения от работы осуществляется исходя из пожеланий Работника и из организационных возможностей Работодателя с учетом особенностей производственного процесса. В случае несогласия Работодателя с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, Работнику предлагается выбрать другую дату.

10.5. Факт согласования заявления подтверждается оформлением [приказа](#) о предоставлении дня освобождения от работы.

10.6. В случае если Работнику не удастся уложиться в отведенное количество предоставляемых им по закону дней освобождения от работы (особенно в случаях когда лицам, не являющимся пенсионерами или предпенсионерами, требуется пройти дообследование в рамках второго этапа диспансеризации), предоставление Работнику дополнительных дней освобождения от работы не предусмотрено.

10.7. Работник, которому было предоставлено два дня освобождения от работы, успевающий пройти всех необходимых врачей за один день, обязан при таких обстоятельствах во второй день выйти на работу.

10.8. В случае если смена Работника начинается в одни сутки, а заканчивается в другие, и при этом в один из этих дней он освобожден от работы для прохождения диспансеризации, часть смены, приходящуюся не на тот день, в который Работник освобожден от работы, необходимо отработать.

10.9. Работник, осуществляющий трудовую деятельность по совместительству, наравне с другими Работниками имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации.

10.10. Работник не лишен возможности пройти диспансеризацию в день отдыха. Сохранение среднего заработка за дни отдыха, использованные Работником для прохождения диспансеризации, закон не предусматривает.

10.11. Отсутствие Работника на рабочем месте в день (дни) прохождения диспансеризации отражается в таблице учета рабочего времени.

10.12. При увольнении Работника срок, указанный в [статье 185.1](#) ТК РФ, прерывается (прекращает течь). При поступлении Работника к другому Работодателю указанный срок начинает течь заново.

10.13. Нерабочий(ие) день (дни) для прохождения диспансеризации оплачивается в размере среднего заработка, выплата которого осуществляется в ближайший установленный у Работодателя день выплаты заработной платы.

Для определения среднего заработка для оплаты дней диспансеризации используется стандартная формула, предназначенная для всех случаев, предусмотренных ТК РФ в соответствии со [ст. 139](#) ТК РФ.

Работникам каждый день освобождения от работы для прохождения диспансеризации оплачивается в размере среднего дневного заработка.

Если Работнику установлен суммированный учет рабочего времени, средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

10.14. После прохождения диспансеризации Работник обязан в течение 24 часов предоставлять Работодателю [справки](#) медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. В случае непредоставления указанных документов дни отсутствия Работника на рабочем месте считаются прогулом.

10.15. Обязательное диспансерное обследование беременных женщин проводится в соответствии с [п. 26](#) Порядка оказания медицинской помощи по профилю "акушерство и гинекология", утв. [приказом](#) Министерства здравоохранения Российской Федерации от 19 декабря 2025 г. N 747н.

Согласно [ч. 3 ст. 254](#) ТК РФ при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Данная гарантия предоставляется беременным женщинам каждый раз при прохождении такого обследования.

Работница освобождается от работы для прохождения обязательного диспансерного

обследования на основании ее письменного **заявления**, которое подается не позднее чем за три дня до прохождения обязательного диспансерного обследования непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности.

Работница предоставляет Работодателю **справку**, подтверждающую беременность. Если на момент посещения медицинской организации такой справки у Работницы еще нет, она может предоставить ее после приема у врача.

Факт согласования **заявления** об освобождении от работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях подтверждается оформлением **приказа** о предоставлении работнице дня (дней) для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

Время отсутствия Работницы на работе в связи с прохождением обязательного диспансерного обследования фиксируется в таблице учета рабочего времени отдельно от рабочего времени.

Работница обязана в течение 24 часов после прохождения обязательного диспансерного обследования предоставить справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ей обязательного диспансерного обследования в день освобождения от работы.

11. Поощрения за труд и дисциплинарные взыскания

11.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, многолетний добросовестный труд и за другие достижения в работе Работодателем применяются следующие виды поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя, доводятся до сведения всего коллектива Образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

11.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие

последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Образовательной организации;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, в случаях, когда аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

12. Оплата труда

12.1. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- 20 числа текущего месяца;
- 5 числа последующего месяца.

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

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

12.2. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (направить с помощью корпоративной системы электронного документооборота в личный кабинет/на корпоративную электронную почту) извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетном листке указывается информация:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Выдаче расчетных листов, происходит на руки в бумажном носителе. фиксирует подтверждение получения документа работником.

12.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

12.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных

окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12.5. Заработная плата выплачивается Работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы Работодатель удерживает с Работника в установленном законодательством порядке налог на доходы физических лиц, а также производит иные удержания с заработной платы Работника по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

12.6. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника. Работодатель с заработной платы дистанционного работника удерживает и перечисляет налог на доходы физических лиц согласно [статьям 208, 224](#) Налогового кодекса РФ.

12.7. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

12.8. В случае приостановления действия трудового договора в отношении работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

12.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Лист ознакомления

С Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области утвержденными приказом заведующий С.А.Стецко от 19.03.2026г. № 22 ознакомлен(а):

Ф.И.О.	должность	дата ознакомления	подпись
Блинов Александр Владимирович	электромонтёр		
Децик Наталья Валерьевна	воспитатель		
Дульзан Елена Александровна	учитель-логопед		
Дульзан Лариса Станиславна	кухонный рабочий		
Дуплинская Наталья Александровна	воспитатель		
Жерносенко Григорий Григорьевич	делопроизводитель		
Деморчук Сергей Сергеевич	сторож		
Филимонова Наталья Александровна	сторож		
Чеха Юлия Степановна	повар		

Наам Валентина Александровна	помощник воспитателя		
Наам Наталья Юрьевна	завхоз		
Деморчук Сергей Сергеевич	рабочий		
Савченко Татьяна Михайловна	помощник воспитателя		
Стецко Светлана Александровна	заведующий		
Калькова Татьяна Алексеевна	помощник воспитателя		
Швыдко Наталья Алексеевна	воспитатель		
Михалькова Анна Николаевна	воспитатель		

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МКДОУ детский сад «Родничок»
Убинского муниципального округа
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
Протокол №
от «__» _____ 2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ
детский сад «Родничок»
_____ С.А. Стецко
Приказ № _____
от «27» июля 2026г.

Перечень

«Перечень профессий и должностей работников, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью, и иными средствами индивидуальной защиты»

1. Дворник
2. Завхоз
3. Повар
4. Машинист по стирки белья
5. Медсестра
6. Помощник воспитателя
7. Кухонный рабочий
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
9. Сторож
10. Уборщик служебных помещений
11. Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудованию.

ПРИЛОЖЕНИЕ №_4

Перечень локальных актов и документов учреждения

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации:

- ✓ Положение о системе оплаты труда работников учреждения муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области, т.е. локальный акт по установлению системы оплаты труда работников, включая порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждении;
- ✓ тарификационный список педагогических работников;
- ✓ график отпусков;
- ✓ локальный нормативный акт учреждения, закрепляющий нормы профессиональной этики педагогических работников;
- ✓ локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале воспитанников, и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации;
- ✓ положение об оплате труда работников;

✓ локальный нормативный акт для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся дошкольного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором;

✓ перечень профессий и должностей работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда(ст.116 ТК РФ);

✓ положение комиссии по трудовым спорам;

✓ положение по охране труда, касающегося работников: программа вводного и первичного инструктажа на рабочем месте;

✓ положение о порядке и условия предоставления дополнительно оплачиваемого отпуска за непрерывную преподавательскую работу;

✓ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.116 ТК РФ);

✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

✓ соглашение по охране труда;

✓ коллективный договор (ст.40,43,44,51 ТК РФ);

✓ правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

✓ локальный нормативный акт по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 пункт 1.9)

✓ перечень оснований предоставления материальной помощи работников и ее размеры;

✓ список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры(обследования);

✓ положение о порядке и условия предоставления дополнительно оплачиваемого отпуска за непрерывную преподавательскую работу;

✓ положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;

✓ положение о премировании работников (ст.144 ТК РФ);

✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101,119 ТК РФ);

✓ утверждение графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад
"Родничок" Убинского муниципального округа Новосибирской области
(Новосибирская область, с.Круглоозёрное, ул.Центральная 74, тел.26-708)
E-mail: ds_rdn_ub@edu54.ru**

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
протокол
от «__»_____ 2026г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского
сада «Родничок»
Убинского муниципального
округа
_____ С.А. Стецко
Приказ от «__»_____ 2026г
№

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского
муниципального округа
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
протокол от «__»_____ 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
МКДОУ детского сада «Родничок»
Убинского муниципального округа Новосибирской области

Приложение №3 к Коллективному договору
Коллективный договор зарегистрирован в Убинском муниципальном округе
Новосибирской области
Регистрационный №__ от «__»_____ 202__ г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко» Убинского муниципального округа Новосибирской области (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области"; Областное отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026-2029 годы (далее – Соглашение, ООС); Территориальное отраслевое соглашение по муниципальным бюджетным (казенным) учреждениям подведомственным управлению образования и молодежной политике администрации Убинского муниципального округа Новосибирской области на 2026-2029 гг.; мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- ✓ оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2026 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников,

оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ от 4 апреля 2026 г. № 269):

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
 - старшим воспитателям (организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам);
 - педагогам-психологам;
 - социальным педагогам;
 - педагогам-организаторам;
 - методистам и старшим методистам;
 - тьюторам;
- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
 - учителям-дефектологам;
 - учителям-логопедам.
- Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
 - музыкальным руководителям;
- Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.
- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
 - инструкторам по физической культуре;
 - Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям (организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены 25 часов в неделю).
 - Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- педагогам дополнительного образования;
- учителям иностранного языка (при наличии).

1.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников: -учителей-дефектологов, учителей-логопедов, музыкальных руководителей;

- концертмейстеров, воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, инструкторов по физической культуре;

- воспитателей, осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) в организациях, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате; в группах продленного дня, в организациях (группах), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования; дополнительным общеобразовательным программам, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При увеличении или уменьшении с письменного согласия указанных педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы). Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, нормы часов учебной работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного фактического объема их педагогической работы или фактического объема их учебной нагрузки в неделю. За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки (пункт 2.10. приложения №2 ООС).

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 марта 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 марта 2019 г. № 40-П. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.8. При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками. Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не

входящую в должностные обязанности работников по перечню, утвержденному пунктом 5.10.1. настоящего Положения (пункт 3.11.4.1. Тарифного соглашения), осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом; 1.9. На 1 января года, при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника (с момента изменений) приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению (с учетом норм пункта 6.2.10.ООС) в точном соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись. В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), а также обеспечивается: - порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования (при наличии), фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер; - сохранение заработной платы, установленной при тарификации в период отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности (пункт 1.5 Тарифного соглашения и 6.2.10.ООС).

1.10. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца следующего за отработанным, путем перечисления на счет работника в ОАО Банк «Левобережный», в любой другой банк (по выбору работника) на основании личного заявления работника.

1.11. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в приложении № 7 настоящего Положения.

1.12. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет бухгалтер центра.

1.13. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования;
- муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ_{суб} + ФОТ_м, где **ФОТ_{суб}** – фонд оплаты труда из средств субвенции; **ФОТ_м** – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ_{суб} = ФОТ_{б суб} + ФОТ_{ст суб}, где **ФОТ_{б суб}** – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, тьютор (при наличии) и другие;
- административно-управленческого персонала (заведующий); - учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя) и иного персонала (ассистент по оказанию технической помощи).

✓ **ФОТ_{ст суб}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ_м = ФОТ_{б м} + ФОТ_{ст м}, где **ФОТ_{б м}** – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа: - другого персонала (заведующий хозяйством, делопроизводитель); - младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник; - иного персонала (повар, кухонный работник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования);

✓ **ФОТ_{ст м}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы. Особенности оплаты труда за ставку заработной платы.

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются на основании:

- Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 гг.:
- административно-управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,

- учебно-вспомогательному персоналу.

- приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13 июня 2019 г. №620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» (с учетом изменений):

- рабочим общеотраслевых профессий.

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственным знаком и отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

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

4.4. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г.

№276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный

№32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, Присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель-дефектолог, учитель-логопед(логопед)	Учитель-логопед
2	Учитель музыки	Музыкальный руководитель
3	Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
4	Воспитатель	(старший) воспитатель
5	Педагог-психолог	Воспитатель
6	Педагог дополнительного образования	Музыкальный руководитель (по аналогическому профилю)

4.7. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.8. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.9. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20ч. в неделю – учителям-логопедам;

24ч. в неделю – музыкальным руководителям;

25 ч. в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю:

- инструкторам по физической культуре;

- воспитателям дошкольных образовательных учреждениях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией;

36ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

V. Виды выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»;
- ✓ доплата за работу по наставничеству;
- ✓ доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;
- ✓ доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;
- ✓ иные выплаты, установленные работникам в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с пунктом 6.2.6 Соглашения.

5.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда¹:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,
Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,
Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,
Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,
Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

5.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)¹.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни¹ оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере² с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

5.5. Сверхурочная работа¹ оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере². Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в том же или ином учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) оплата производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат - только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности либо по иной в случае сохранения выплаты в соответствии с пунктом 6.1.4 Соглашения при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.

- Доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере не менее 25%¹ от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

5.7. Доплата педагогическим работникам за наставничество (за исключением наставнической деятельности по пункту 3.7) осуществляется в размере не менее 15%¹ от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с

Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

5.8. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностно му окладу (окладу), ставки зарботной платы
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ОВЗ), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	педагогические работники	20
		другие работники**	15
16	Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности, где по условиям труда рабочий день работников разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	женщины	30
23	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ОВЗ	педагогические работники	20
		другие работники**	15
24	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники	15
		другие работники**	10
25	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	педагогические работники	20
		другие работники**	15
26	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 25)	педагогические работники	15
		другие работники**	10
28	Психолого-медико-педагогические комиссии,	руководители,	20

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностно му окладу (окладу), ставки зарботной платы
	логопедические пункты	специалисты	

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них, согласно перечню в приведенной таблице, которым доплаты производятся в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками:

Перечень работающих с (воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах:

Педагог – психолог -3%

Музыкальный руководитель–3%

Инструктор по физическому воспитанию–3%.

Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий; -иные выплаты стимулирующего характера.

7.2. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.3. Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с условиями раздела IX настоящего Положения.

7.4. Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- кандидат наук – 16 %;
- доктор наук – 20 %.

Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливается по профилю работы в размере 10% от должностного оклада, ставки заработной платы.

7.5. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

- Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25 %;

- спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25 %;

- нагрудные знаки (значки): «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник здравоохранения», «Почетный наставник», «За

верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медаль К. Д. Ушинского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20 %.

- Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», устанавливаются в размере 15%;

-Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25 %;

-Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ (по профилю выполняемой работы), устанавливаются в размере 15 %;

-Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 35 %;

-Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10 %. Надбавка за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия (при наличии у работника нескольких знаков отличия надбавка устанавливается только по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника).

7.6. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений устанавливается по каждой должности и профессии за определенный период работы (квартал, месяц) по утвержденным критериям:

- педагоги - приложение № 5;
- служащие: заведующий хозяйством, делопроизводитель – приложение № 6;
- Помощник воспитателя - приложение № 7;
- Рабочие: уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, сторож - приложение № 8
- Рабочие: повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, – приложение № 9;

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах. При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах учитывать пропорциональность от фактически определенного и отработанного фактически объема педагогической работы (пункт 4.11 Тарифного соглашения). Работниками учреждения на основе самоанализа результатов за качественные показатели эффективности деятельности прошедшего периода по утвержденным критериям по своей должности в комиссию представляется информация в соответствии с утвержденной в приложениях №5-10 формами за своей подписью в срок до 23 числа текущего месяца. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты каждому работнику дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов (по каждой категории персонала: воспитатели, педагоги; служащие (заведующий хозяйством, делопроизводитель); учебно вспомогательный персонал (помощники воспитателей); рабочие (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож), другие должности (ассистент по оказанию технической помощи). В результате получается стоимость балла (в рублях) (по каждой категории персонала). Комиссия полученную стоимость(и) балла(ов) отражает в протоколе. Комиссия оформляет решение в виде протокола с подведением итогов стимулирующих выплат по каждому работникам (с указанием должности), стоимости балла(ов) и приложением к нему листов самооценки работников. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием итоговой суммы в баллах, а также суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения (при балльной системе). 1 балл может равняться 100 руб.

7.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы: - ежемесячная надбавка* за I квалификационную категорию в размере 8 %, за высшую квалификационную категорию в размере 16 %, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории);

* выплачивается помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

7.8. Премии по итогам календарного периода. Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Решение об установлении работникам (в том числе совместителям) премий по итогам конкретного календарного периода в соответствии с порядком и условиями, установленными в приложении № 3, рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя. Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, размер которой определяется в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

7.9. Премии за выполнение важных и особо важных заданий. Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном

премировании отдельных работников учреждения за выполнение важного и особо важного задания в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в приложении № 4. Конкретный размер премии устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

7.10. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, приведенных в таблице, работникам иные выплаты* стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы при соблюдении условий их осуществления (с учетом норм пункта 4.11.1.

Тарифного соглашения: - молодым специалистам в размере 25% в течении 3-х лет от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом коллективного договора (пункт 7.3.), а также единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области (в соответствии с пунктами 6.2.9 Соглашения);

– за наставничество в размере 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

– выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

– содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

– участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации – социально значимых мероприятий в образовательной организации;

– контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; – контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров. * выплачивается помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

7.11. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

ФОТст суб. = ФОТст пед + ФОТст увп+ ФОТст ауп **, где: **ФОТ ст суб.** – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию образовательных программ дошкольного образования;

ФОТст пед- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, учительлогопед, инструктор по физической культуре, тьютор); **ФОТст увп** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебновспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя) и иного персонала (ассистент по оказанию технической помощи); **ФОТст ауп** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий).

7.12. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст пед=**ФОТпед обяз.** + **ФОТпед кп**+**ФОТпедпрем**, где: **ФОТст пед** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала; **ФОТпед обяз.** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению по установленному перечню; **ФОТпед кп** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, месяц) по установленным критериям за качественные показатели деятельности учреждения; **ФОТпед прем** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для премирования педагогического персонала.

7.13. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст м = **ФОТст др** + **ФОТст mop** + **ФОТст ин**, где: **ФОТст м** - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета; **ФОТст др****

– стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заведующий хозяйством, делопроизводитель)

*. **ФОТст mop** - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, сторож, машинист по стирке и ремонту спецодежды и др.) *;

ФОТст ин - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования) *.

7.14. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени, в том числе за качественные показатели деятельности учреждения с учетом фактически определенного объема педагогической работы, (пункт 4.12. Тарифного соглашения). При этом, выплаты стимулирующего характера должны обеспечить выполнение условий в части обеспечения выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

7.15. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;

- ✓ другие (указаны в приложениях № 5-10). При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя

8.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Убинского муниципального округа и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, расположенным на территории Убинского муниципального округа Новосибирской области, на 2023-2026 гг.

8.2. Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, ректор, заведующий) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

8.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз
I группа	3,5
II группа	4,0
III группа	4,5
IV группа	5,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя). Определение среднемесячной заработной платы руководителя и работников учреждений в целях определения уровня

соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2026 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями по качественным показателям деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера: премии по итогам календарного периода, за выполнение важного и особо важного задания, иные выплаты* стимулирующего характера, указанные в пункте 7.10 настоящего Положения.

9.2. В Комиссию входят только работники учреждения в количестве 7 (семи) человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заведующего хозяйством, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности. Комиссия может состоять из нескольких подкомиссий (по источникам финансирования: субвенция – педагоги и УВП; муниципалитет служащие, обслуживающий персонал, иные работники), в работе каждой из которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации или представитель Совета учреждения.

9.3. Заседание Комиссии производится не реже одного раза в месяц.

9.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии (указанный порядок установлен локальным актом Положением о Комиссии);
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет набранных работниками баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала с отражением итоговых значений в протоколе.

9.5. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом. В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов;
- стоимость балла;

- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Бухгалтер (работник бухгалтерского центра) содействует в работе Комиссии: предоставляет в Комиссию аналитические материалы по размеру фонда оплаты труда (установленный размер фонда оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.); содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов и (или) процентов.

9.6. На основании протокола заведующий учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам.

9.7. Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом под роспись.

9.8. В течение 3 (трёх) дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

9.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист, перерасчёт производится в следующем календарном месяце, если текущий финансовый месяц закрыт.

Х. Заключительное положение

10.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Положение № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ детский сад «Родничок»
Убинского муниципального округа
Новосибирской области

Принято на общем собрании трудового
коллектива
протокол от «__»_____2026 г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского сада
«Родничок»
Убинского района Новосибирской области
_____ С.А. Стецко
приказ от № «__»_____ 2026г

Согласовано:
председателем первичной профсоюзной
организации МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского района
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
протокол от «__»_____2026г. №

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы Педагогических работников МКДОУ детский сад «Родничок»

Ф.И.О. педагога _____ **за** _____ **202__года** **итого баллов:** _____
(месяц)

№ п/п	Основание для премирование		Макс. Баллов	Баллы
1.	Праздники (День Матери, Новый Год, 8-марта, 23-февраля, др.) с родителями .			
	Выпускной	Подготовительная группа		
2.	Открытое занятие педагога по плану			
3.	Участие в праздниках и развлечениях			
4.	Семинар (доклад), консультация, медико-педагогическое совещание в ДОУ			
5.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Родительское собрание, нетрадиционные формы		
		Подготовка к участию в		

			конкурсе		
	Районный конкурсы	Очные – (с подготовкой детей и выездом) - Маленькая премьера - Калейдоскоп ритмов - Веселые старты - Живое слово -Мисс Детского сада -«Малая Тимирязевка»....др	Призовое места		
			Участие в конкурсе		
		Воспитатель года	Призовое места		
			Участие в конкурсе		
		Моё лучшее педагогическое мероприятие	Призовое место		
			Участие в конкурсе		
		- Семья за детство безопасности - ПДД, др....	Призовое местот		
			Участие в конкурсе		
		11.	Областные конкурсы	(с подготовкой детей) - Эколята - ПДД, др....	Призовое место
Участие в конкурсе					
Воспитатель года Моё лучшее педагогическое мероприятие Родительский комитет, др...	Победитель				
	Призеры				
12.	Разработка методических пособий(инновационная деятельность): - дидактические пособия				
13.	Выступление на районных мероприятиях (семинары, мастер – класс)		Жюри		
			Участник		
			Докладчик		
14.	Выездные курсы (по направлению заведующий (10 рабочих дней))				
15.	Дополнительная деятельность: -профсоюз, участие в общественной деятельности ДОУ; - Торжественные мероприятия к профессиональному празднику, и др...				
16.	Активное участие в подготовке, проведении мониторинга качества дошкольного образования.				

	Активное участие в подготовке, проведении контролирующих мероприятиях, диагностика.			
17.	Ведение группы в социальных сетях, предоставление материала: -подготовка и размещение информации на сайт ДОУ.			
18.	Реализация программ дополнительного образования: - Введение кружковой работы			
19.	Подготовка и проведение районного мероприятия в саду: -Выступление - Открытое занятие - Мастер - класс			
20.	Выполнение поручений администрации детского сада			
21.	Выступление в МКУК «Круглоозерном СКЦ»			
22.	Разработка документов: - рабочая программа			
23.	Введение ежедневной (согласно номенклатуры дел МКДОУ) документации воспитателей и специалистов.			
24.	Работа не входящая в должностные инструкции.			

Размер премирования может уменьшиться за:

Показатели	Размер ежемесячного уменьшения надбавки	Оценка руководителя, согласованная педагогическим советом
Нарушение исполнительской, трудовой дисциплины. Кодекса этики работников		
Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм, техники безопасности, нарушение охраны жизни и здоровья воспитанников		
Невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей		
Ненадлежащее состояние закреплённой группы, территории		
Наличие обоснованных жалоб родителей воспитанников (законных представителей), обращение коллег, граждан на работника учреждения		

« ____ » _____ 202__ г.

(подпись)

ФИО

ИТОГО (баллов): _____

Положение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ детский сад «Родничок»
Убинского муниципального округа
Новосибирской области

Принято на общем собрании трудового
коллектива
протокол от «__»_____2026 г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского сада
«Родничок»
Убинского района Новосибирской области
_____ С.А. Стецко
приказ от «__»_____2026г
№

Согласовано:
председателем первичной профсоюзной
организации МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского района
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
протокол от «__»_____2026г. №

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
Заведующий хозяйством, делопроизводитель МКДОУ детский сад «Родничок»**

Ф.И.О. _____ **за** _____ **202**__ **года** **итого баллов:** _____

N п / п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	2	3	4	5	6
1	Создание условий для осуществлен ия учебно – воспитатель ного процесса	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ -3балла			
2	Эффектив ность	Исполнительская дисциплина(качественное ведение документации, своевременное предоставления материалов)-3балла			

.	управленческой деятельностью	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения – 3 баллов			
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность – 5 баллов			
		Своевременное и качественное предоставление отчетности – 5 баллов			
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок – 5 баллов			

Дело производитель					
1.	Позитивный результат деятельности	Своевременное и качественное ведение документации по номенклатуре дел (отсутствие замечаний)			
		Своевременное и качественное ведение документации по кадрам (отсутствие замечаний)			
		Выполнение разовых поручений, выходящих за пределы должностных обязанностей			
		Отсутствие обоснованных жалоб			
		Итого:			

Размер премирования может уменьшиться за:

Показатели	Размер ежемесячного уменьшения надбавки	Оценка руководителя, согласованная педагогическим советом
Нарушение исполнительской, трудовой дисциплины. Кодекса этики работников		
Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм, техники безопасности, нарушение охраны жизни и здоровья воспитанников		
Невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей		
Ненадлежащее состояние закреплённой группы, территории		
Наличие обоснованных жалоб родителей воспитанников (законных представителей), обращение коллег, граждан на работника учреждения		

« ____ » _____ 202__ г. _____
(подпись) ФИО

ИТОГО (баллов): _____

Положение № 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ детский сад «Родничок»
Убинского муниципального округа
Новосибирской области

Принято на общем собрании трудового
коллектива
протокол от «__»_____ 2026 г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского сада
«Родничок»
Убинского района Новосибирской области
_____ С.А. Стецко
приказ от «__»_____ 2026г
№

Согласовано:
председателем первичной профсоюзной
организации МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского района
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
протокол от «__»_____ 2026г. №

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
Помощник воспитателя МКДОУ детский сад «Родничок»**

Ф.И.О. _____ **за** _____ **202__ года** **итого баллов:** _____

	Критерии	Показатели*	Размер (%, балл)	Зависимость («X» от объема Выполненной работы, «V» фактически отработанног о времени)	Периодичн ость оценки (ежемесяч но, ежекварта льно и др.)
1	2	3	4	5	6
Помощник воспитателя					
1.	Обеспечени	Положительнаядинамикаиисохранениестабильновысокогопоказателяпребыванияребенка			

	е высокой посещаемости детьми ДОУ	В группе (положительная динамика 2 балла, показатель выше среднего по ДОУ 3баллов)			
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (снижение 3баллов, уровень ниже среднего по ДОУ 5баллов)			
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и Здоровья детей – 5балов			
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий - 5баллов			
	Итого				

Размер премирования может уменьшиться за:

Показатели	Размер ежемесячного уменьшения надбавки	Оценка руководителя, согласованная педагогическим советом
Нарушение исполнительской, трудовой дисциплины. Кодекса этики работников		
Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм, техники безопасности, нарушение охраны жизни и здоровья воспитанников		
Невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей		
Ненадлежащее состояние закреплённой группы, территории		
Наличие обоснованных жалоб родителей воспитанников (законных представителей), обращение коллег, граждан на работника учреждения		

« ____ » _____ 202 ____ г. _____
(подпись) ФИО

ИТОГО (баллов): _____

Положение № 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ детский сад «Родничок»
Убинского муниципального округа
Новосибирской области

Принято на общем собрании трудового
коллектива
протокол от «__» _____ 2026 г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского сада
«Родничок»
Убинского района Новосибирской области

С.А. Стецко
приказ от «__» _____ 2026г
№

Согласовано:
председателем первичной профсоюзной
организации МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского района
Новосибирской области

Е.А. Дульзан
протокол от «__» _____ 2026г. №

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
МКДОУ детский сад «Родничок»**

Рабочие: кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник.

Ф.И.О. _____ **за** _____ **202**__ **года** **итого баллов:** _____
Должность _____

№ п /п	Критерии	Показатели	Размер (балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	2	3	4	5	6
Уборщик служебных помещений, кухонный рабочий					
	Позитивные результаты деятельности	Участие в озеленении помещений (прилегающих территорий) учреждения – 3балла			
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения (содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии) – 3балла			

		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений–3балла			
		Качественная уборка территории и санитарной зоны ДОУ, своевременной вынос мусора из помещений ДОУ-2балла			
		Участие в субботниках–3балла			
		Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок–3балла			
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний–3балла			
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник					
	Позитивные результата деятельност и	Участие в озеленении помещений (прилегающих территорий) учреждения-3балла			
		Качество уборок закрепленных помещений учреждения, территории (содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии)–3балла			
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений–3балла			
		Участие в субботниках–3балла			
		Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок-3балла			
		Отсутствие обоснованных жалоб из замечаний-3балла			
Сторож					
	Позитивные результата деятельност и	Отсутствие порчи имущества в время дежурства, сохранность имущества учреждения–3балла			
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации-3балла			
		Отсутствие обоснованных жалоб из замечаний-3бала			
		Результативность профессиональной деятельности: отсутствие предписаний, исполнительская дисциплина, качественное ведение документации – 5 баллов			

Размер премирования может уменьшиться за:

Показатели	Размер ежемесячного уменьшения надбавки	Оценка руководителя, согласованная педагогическим советом
Нарушение исполнительской, трудовой дисциплины. Кодекса этики работников		
Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм, техники безопасности, нарушение охраны жизни и здоровья воспитанников		
Невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей		
Ненадлежащее состояние закреплённой группы, территории		
Наличие обоснованных жалоб родителей воспитанников (законных представителей), обращение коллег, граждан на работника учреждения		

«_____» _____ 202__ г. _____
(подпись) ФИО

ИТОГО (баллов): _____

Положение № 9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ детский сад «Родничок»
Убинского муниципального округа
Новосибирской области

Принято на общем собрании трудового
коллектива
протокол от «__» _____ 2026 г.
№ _____

Утверждено:
заведующий МКДОУ детского сада
«Родничок»
Убинского района Новосибирской области
_____ С.А. Стецко
приказ от «__» _____ 2026г
№ _____

Согласовано:
председателем первичной профсоюзной
организации МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского района
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
протокол от «__» _____ 2026г. № _____

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
МКДОУ детский сад «Родничок»**

Рабочие: повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды.

Ф.И.О. _____ **за** _____ **202__ года** **итого баллов:** _____
Должность _____

№п/п	Критерии	Показатели*	Размер (% балл)	Зависимость («Х» от Объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	2	3	4	5	6
Повар					
1.	Позитивные результаты деятельности	Своевременное обеспечение доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям СанПиН – 3 балла			
		Обеспечение гигиенической обработки продуктов. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами – 3 балла			

		Качественное обеспечение санитарного состояния помещений, Оборудования пищеблока–3балла Отсутствие обоснованных жалоб–3балла			
Машинист по стирке и ремонту белья					
1.	Позитивные результаты деятельности	Ремонт спецодежды, белья–5баллов			
		Обеспечение норм САНПиН при стирке белья и содержания Помещений прачечной–3балла			
		Отсутствиеобоснованныхжалоб–3балла			

Размер премирования может уменьшится за:

Показатели	Размер ежемесячного уменьшения надбавки	Оценка руководителя, согласованная педагогическим советом
Нарушение исполнительской, трудовой дисциплины. Кодекса этики работников		
Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм, техники безопасности, нарушение охраны жизни и здоровья воспитанников		
Невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей		
Ненадлежащее состояние закреплённой группы, территории		
Наличие обоснованных жалоб родителей воспитанников (законных представителей), обращение коллег, граждан на работника учреждение		

« ____ » _____ 202__ г.

 (подпись)

 ФИО

ИТОГО (баллов): _____

Положение № 10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ детский сад «Родничок»
Убинского муниципального округа
Новосибирской области

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
протокол
от «___» _____ 2026г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского
сада «Родничок»
Убинского муниципального
округа

С.А. Стецко
Приказ от «___» _____ 2026г
№

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского
муниципального округа
Новосибирской области

Е.А. Дульзан
протокол от «___» _____ 2026г.

Расчетный лист за _____ месяц _____ год

Сотрудник _____				Подразделение: _____	
Должность: воспитатель				Табельный номер _____	
Норма рабочего времени:				Оклад (ставка заработной платы):	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1. Начислено				2. Удержано	
Оплата по окладу (ставке заработной платы)				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
➤ заработу в сельской местности 25%					
➤ заработу в ночное время 35%					
➤ за совмещение профессий					
➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%					
➤ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%					
➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%					
➤ за особенности деятельности					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ:					
➤ за ученую степень, почетное звание, молодым специалистам					
➤ за качественные показатели деятельности (_____ баллов)					
➤ премия за календарный период					

Премия за выполнение важных и особо важных заданий					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				Всего удержано	
				4. Выплачено	
				перечислено за 1 половину месяца (вед. от __)	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
протокол
от «___» _____ 2026г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского
сада «Родничок»
Убинского муниципального
округа
_____ С.А. Стецко
Приказ от «___» _____ 2026г
№

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского
муниципального округа
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
протокол от «___» _____ 2026г.

**Перечень
работ, профессий и должностей с вредными условиями
труда, работа, который дает право на компенсационные
выплаты.**

1. На основании Постановления от 03.10.1986г № 387/22-78 «Об утверждении положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда», Трудового Кодекса Российской Федерации раздел XII. глава 52, статьи 333 утвердить перечень профессий МКДОУ детский сад «Родничок» на компенсационные выплаты:

1. Учитель-логопед – 20%

2. Сторож 35%

Повышенная оплата работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных условий				
1.	Сторож	Работа в ночное время с 22.00 до 6.00	Ст. 149 ТК РФ	35% за каждый час работы
2.	Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной ТД	Ст. 151 ТК РФ	По соглашению сторон ТД
3.	Сторож	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.	Ст. 111, 112, 153 ТК РФ	В двойном размере

4.	Все работники	Сверхурочная работа	Ст. 99, 152 ТК РФ	За первые два часа работы-в 1,5размере, За последующие часы- в 2 размере
----	------------------	---------------------	-------------------------	---

3. На основании отраслевого положения по муниципальным бюджетным (казенным) учреждениям Убинского муниципального округа подведомственным управлению образования администрации Убинского муниципального округа Новосибирской области на 2020-2021 годы:

В соответствии с главой 3. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

П.3.2.1. Особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников

П.П.17. Группы воспитанников в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования. Проводить компенсационные выплаты к должностному окладу:

Воспитателям – 15% на 1,0 ставки;

Помощникам воспитателя -
10% на 1,0 ставки.

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
протокол
от «___» _____ 2026г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского
сада «Родничок»
Убинского муниципального
округа

С.А. Стецко
Приказ от «___» _____ 2026г
№

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского
муниципального округа
Новосибирской области

Е.А. Дульзан
протокол от «___» _____ 2026г.

Перечень

Профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обеззараживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Наименование профессий и должностей	Норма выдачина 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	Уборщик, помощник воспитателя, кухонный рабочий, машинист по стирке белья	200г
2	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы)	Органические растворители	Рабочий по обслуживанию зданий	100г
3	Очищающая паста для рук	Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы,	Рабочий по обслуживанию здания	200мл

Основание:

Приказ Минздравсоцразвития России №1122н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
протокол
от «___» _____ 2026г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского
сада «Родничок»
Убинского муниципального
округа
_____ С.А. Стецко
Приказ от «___» _____ 2026г
№

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского
муниципального округа
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
протокол от «___» _____ 2026г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: сапоги резиновые	1пара
		перчатки резиновые	2пары
2	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Валенки	1пара на 3 г.
		Галоши на валенки	1пара на 2 г.
		В остальное время года дополнительно:	
		Плащ непромокаемый	1 на 3г.
3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Галоши диэлектрические	Дежурные
4	Сторож	Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Дежурный
		Куртка утепленная	Дежурная
		Валенки	Дежурные

5	Повар	Костюм х/б	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак х/б	1
		Ботинки кожаные	1пара
6	Кухонный рабочий	Фартук клеёночный с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1пара
		Перчатки резиновые	1пара
7	Помощник воспитателя	Халат х/б белый и цветной	1шт.
		Резиновые перчатки водоотталкивающей пропиткой	2пары
		Косынка	1
		Фартук х/б	
8	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4пары
9	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Фартук непромокаемый Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	2 на 1,5г. 1 до износа 2 на 1,5г. Дежурные 4 пары
10	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный Респиратор Рукавицы комбинированные	1 на 9мес. До износа 12 пар
11	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 6пар

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
протокол
от «___» _____ 2026г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского
сада «Родничок»
Убинского муниципального
округа

С.А. Стецко
Приказ от «___» _____ 2026г
№

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского
муниципального округа
Новосибирской области

Е.А. Дульзан
протокол от «___» _____ 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области

1.1. Настоящее Положение регламентирует деятельность Комиссии по охране труда (далее – Комиссия) муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 41 (далее по тексту – Учреждение), разработано в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» и предусматривает порядок формирования, основные задачи, функции и права комиссии.

1.2. В своей работе комиссия руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде, охране труда и экологии, коллективным договором, соглашением по охране труда, локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

1.3. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда Учреждения, одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда, отстаивании своих законных прав и интересов на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранение здоровья работников. Работа комиссии строится на принципах социального партнерства.

1.4. В своей работе Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, другими государственными органами надзора и контроля.

1.5. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения) устанавливается локальным нормативным правовым актом Учреждения.

2. ЗАДАЧИ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

На Комиссию возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий руководителя Учреждения, профессионального союза и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

2.2. Организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

- 2.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

3. ФУНКЦИИ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Для выполнения поставленных задач на Комиссию возлагаются следующие функции:

3.1. Рассмотрение предложений руководителя Учреждения, работников профессионального союза и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников.

3.2. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в Учреждении, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в Учреждении.

3.4. Информирование работников Учреждения о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний; о действующих нормативах по обеспечению моющими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3.4. Анализ хода и результатов специальной оценки условий труда, участие в подготовке Учреждения к проведению обязательной специальной оценки условий труда на соответствие требованиям охраны труда.

3.6. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним руководителю Учреждения, профсоюзному (выборному) органу.

3.7. Оказание содействия руководителю Учреждения в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.

3.8. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве.

3.9. Участие в работе по пропаганде охраны труда в Учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований безопасности труда.

3.10. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в Учреждении обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств Учреждения и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.11. Подготовка и представление руководителю Учреждения предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья.

4. ПРАВА КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:

4.1. Получать от руководителя Учреждения информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения руководителя Учреждения о выполнении ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий и охраны труда на рабочих местах, соблюдению гарантий прав работников на охрану труда, других работников трудового коллектива, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить руководителю учреждения предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

4.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии.

4.5. Вносить руководителю Учреждения предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.6. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.7. Вносить руководителю Учреждения предложения о поощрении работников за активное участие в создании условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

5.1. Комиссия по охране труда создается на паритетной основе из представителей администрации Учреждения, уполномоченных работниками представительных органов и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений руководителя и работников и (или) их представителей в области охраны труда в Учреждении. Инициатором создания Комиссии может выступать любая из сторон. Представители работников выдвигаются в комиссию, как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива.

5.2. Численность членов Комиссии определяется в зависимости от числа работников в Учреждении, специфики работы, структуры и других особенностей Учреждения, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

5.3. Выдвижение в Комиссию представителей работников Учреждения может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании работников Учреждения; представителей работодателя – руководителем.

5.4. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Председателем Комиссии является руководитель Учреждения или его ответственный представитель; секретарем являются представители трудового коллектива и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

5.5. Представители Комиссии отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива. В случае признания их деятельности неудовлетворительной собрание вправе отозвать их из состава Комиссии и выдвинуть в его состав новых представителей.

5.6. Члены Комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.

5.7. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании Комиссии и утверждается его председателем. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

5.8. Для выполнения возложенных задач члены Комиссии должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому

регулированию в сфере труда, по направлению руководителя МКДОУ на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6.1. Комиссия несет ответственность за:

- принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу в пределах своей компетенции;
- соответствии принятых решений законодательству Российской Федерации о охране труда.

6.2. Члены комиссии несут индивидуальную (персональную) ответственность за ненадлежащее исполнение своих обязанностей, нарушение требований охраны труда в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

7. ФУНКЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

- Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из комиссии и назначать вместо них новых представителей.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения приказом руководителя МКДОУ и действует до принятия и утверждения нового

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
протокол
от «___» _____ 2026г.
№

Утверждено:
заведующая МКДОУ детского
сада «Родничок»
Убинского муниципального
округа
_____ С.А. Стецко
Приказ от «___» _____ 2026г
№

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ детского сада
«Родничок» Убинского
муниципального округа
Новосибирской области
_____ Е.А. Дульзан
протокол от «___» _____ 2026г.

Тождественность должностей (специальностей), которая учитывается при оплате труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию по одной из должностей(специальностей).

Оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории, если работе по выполняемой (иной должности) совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности, рабочие программы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена кв. категория (по кв. уровню)	Должность, по которой может учитываться с квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь
педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
старший воспитатель	воспитатель, педагог-организатор
воспитатель	Методист, педагог-организатор, социальный педагог
учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель

учитель музыки	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (музыкально-Теоретических дисциплин, детской музык. школы)	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, Преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физ. культуры	(старший)тренер-преподаватель, Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), методист, старший инструктор–методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре, (старший)методист, (старший)педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)

**Выписка
из протокола заседания Профсоюзного
комитета от 27.07.2026 № 6
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Родничок» Убинского района
Новосибирской области**

Присутствовало: 15
человека.

Отсутствовало: нет

Приглашенные:

Стецко С.А.

Повестка дня:

«Рассмотрение и утверждение коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Родничок» Убинского муниципального округа Новосибирской области на 2026 - 2029 годы»

Слушали:

Председателя ПК Дульзан Е.А., которая ознакомила с коллективным договором на 2026 - 2029 годы и его приложениями:

1. правила трудового распорядка муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Родничок» Убинского района Новосибирской области;
2. положение об оплате труда;
3. приложение критерии оценки и показатели качества результативности

Постановили:

принять коллективный договор без изменений принять приложения к коллективному договору без изменений

Голосовали: «за» - 15 (три) «против» - нет «воздержались» - нет

Председатель ПК _____ Дульзан Е.А.

Главе Убинского
муниципального округа
Новосибирской области
О.Ф. Конюку

Уважаемый Олег Фёдорович!

Предоставляем Вам документы по коллективному договору от 27.07.2026 года в 3-х экземплярах для регистрации в администрации Убинского района Новосибирской области.

Приложение: Дополнительное соглашение к КД в 3-х экземплярах.

Заведующий детского сада «Родничок» _____ С.А.Стецко