

Первичная профсоюзная организация
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель Шевелова Е.А.
« 14 » июль 2024 г.

Березовское муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16»
Заведующий Казимова Н.А.
« 14 » июль 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2026 гг.

**Березовского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 16»**



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Березовское муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 16» в лице его представителя – заведующего Казимовой Натальи Андреевны (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Шевелевой Екатерины Анатольевны, (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией Березовского городского округа, Управлением образования Березовского городского округа и Березовской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок три года, и вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г.)

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном в Приложении № 1).

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

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

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение №2), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.3. Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.4. При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 2 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

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

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.6. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.7. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменять график отпусков только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 г. № 169).

3.1.9. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

При переносе ежегодного отпуска по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе 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 работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) .

3.1.12. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 4) по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.13. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительной отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 5).

3.1.14. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

- сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

Для дошкольных образовательных организаций (структурных подразделений образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования)

3.1.15. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества,

3.1.16. Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, то согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373, - создавать группы комбинированной направленности, в которых норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей составляет 25 часов в неделю.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №3);

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) 14 календарных дней;

- 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 – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами РФ.

(отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно. Для приема пищи отводится специальное помещение на первом этаже, оборудованное столом, стульями, раковиной, микроволновой печью.

3.2.4. Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» предусматривая в них в том числе:

свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

при составлении расписания учебных занятий - дни для педагогических работников, свободные от обязательного присутствия в образовательных организациях с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

- раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;
- раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 6).

Положение о премировании работников образовательной организации (Приложение № 7)

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 8).

Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, премий и материальной помощи работникам образовательной организации (Приложение № 9).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель организации и главный бухгалтер.

Все Положения, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом

Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы муниципального образования от 12.04.2017г. № 211.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. Для образовательных учреждений (их структурных подразделений), расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа): Повышать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (рабочем поселке, поселке городского типа) на 25 %. Перечень должностей, по которым производится данное повышение, утвержден постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г.

4.1.8. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

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

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

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

4.1.9. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.11. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.1.13. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации (Приложение № 10).

4.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

4.1.15. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного заместительства», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного заместительства» при временном заместительстве замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

4.1.17. Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

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

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

4.2.4. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 28 и 14 числа.

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

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

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

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

4.2.5. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки

Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.7. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

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

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

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.2.8. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 10).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 10.

(п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г., (п. 3.5.5 Соглашения между администрацией Березовского городского округа, Управлением образования Березовского городского округа и Березовской городской организацией Профсоюза на 2024 - 2026 г.г.)

4.2.9. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

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

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.2.10. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 11 (п. 3.2.10. и Приложение № 4 Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг., (п. 3.2.10 Соглашения между администрацией Березовского городского округа, Управлением образования Березовского городского округа и Березовской городской организацией Профсоюза на 2024 - 2026 гг)

4.4.23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

4.4.24. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, на период выполнения этих обязанностей увеличиваются в следующих размерах:

- педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат устанавливается в положении об оплате труда работников.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.4.25. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к

участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда образовательной организации.

При принятии Положения об оплате труда и установлении конкретного размера стимулирующей выплаты слова «не менее» не применяются, утверждается конкретная величина стимулирующей выплаты для всех работников данных должностей, которая включается в трудовой договор с работником при наличии соответствующих условий.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам муниципального учреждения, а также показателям эффективности работы муниципального учреждения.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

5.1.13. Создать в образовательной организации Систему управления охраной труда как основной локально-нормативный документ, провести оценку опасностей и идентификацию профессиональных рисков на рабочих местах.

5.1.4. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021г. N 650н "Об утверждении примерного положения о комитете(комиссии) по охране труда").

5.1.5. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и 2 % от фонда оплаты труда.

5.1.6. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по спецоценке в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.1.7. Повторный инструктаж по охране труда проводить под подпись не реже одного раза в шесть месяцев (для работников, не освобожденных от прохождения первичного инструктажа). Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.1.8. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

5.1.9. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», утвержденным приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.10. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» освободить работников от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) – по одному дню на введение каждого компонента вакцины по заявлению работника. В случае введения однокомпонентной вакцины освободить работников от работы в течение одного дня. Освобождение от работы осуществляется непосредственно в день введения каждого компонента вакцины.

5.1.11. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Оценка условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.12. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценке условий труда следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (ст. 117 ТК РФ);

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно действующему законодательству. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом. Устанавливать в трудовых договорах конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процента тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.13. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.1.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии со ст. 221 ТК РФ, Приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 №766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и в соответствии: с утвержденными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям);

Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей и Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с Приказами Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств». Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

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

5.1.16. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с нормами главы 36.1 ТК РФ, а также «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н.

5.1.17. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний самостоятельно осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. № 632н "Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников".

5.1.18. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах, установленных по соглашению работника и работодателя.

5.1.19. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст. 216.1 ТК РФ).

5.1.20. В случае не обеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

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

5.1.22. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда, в том числе инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 214 ТК РФ). Пересматривать инструкции в соответствии с порядком утвержденным Приказом Минтруда РФ от 29.10.2021г. №772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

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

5.1.23. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.1.24. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

5.1.25. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.1.26. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам совместной комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в

учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

5.1.27. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.1.28. Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации; вести электронный документооборот в области охраны труда; предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Раз в полугодие подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

5.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7. Оказывать помощь администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.2.8. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

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

5.2.10. Принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по специальной оценке условий труда, в административно-общественном контроле;

5.2.11. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

5.2.12. Принимать участие и содействовать выполнению мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;

- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;

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

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

5.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств

индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемого оборудования и инструментов и приостановить работу до их устранения.

5.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

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

5.3.10. Работники имеют право:

- на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- на гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами;

- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- на получение актуальной и достоверной информации об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на

досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации).

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и

предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, средства связи, электронную почту и оргтехнику (*музыкальный зал для проведения собраний, ноутбук, принтер (по требованию)*).

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом: Березовской городской организацией Профсоюза.

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов, а также подготовку и организацию социально значимых мероприятий для работников образовательной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов и участию в организации работы по охране труда, за счет средств работодателя.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.12. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации.

7.1.13. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно по согласованному плану (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором (*указать конкретные условия*).

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

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

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

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

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

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

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

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

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении

контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

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

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложение 1
к Коллективному договору БМАДОУ
«Детский сад № 16» на 2024-2026 г.г.

Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель И.И. Певелева Е.А.
« 14 » мая 2024 г.

Утверждаю:
Березовское муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16»
Заведующий И.И. Певелева Е.А. /Казимова Н.А./
Приказ № 49 от 14 мая 2024 г.
М.П.

Порядок согласования увольнения работника, являющегося членом профсоюза в БМАДОУ «Детский сад № 16»

Пред принятием решения работодатель должен направить проект локального нормативного акта (приказа, распоряжения и др.) и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта должен направить работодателю ответ с мотивированным мнением по проекту в письменной форме.

Если профсоюз не согласен с проектом или предлагает его изменить, работодатель может согласиться с мнением профсоюза и скорректировать проект либо провести дополнительные консультации с профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения в течение трех дней после получения мнения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт. В таком случае профсоюз может обжаловать решение работодателя в ГИТ или в суд. Кроме этого, профсоюз может начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

После получения мотивированного мнения профсоюза по поводу документа, который ему направляется, нужно сделать соответствующую отметку в самом документе. В локальном акте ее лучше проставить в начале документа, в приказе - в конце документа после подписи руководителя организации.

Отдельный порядок учета мнения профсоюза установлен ст. 373 ТК РФ для случая расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза.

При принятии решения о таком увольнении работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган в течение семи рабочих дней со дня получения документов направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Обратите внимание! Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Если профсоюз не согласен на увольнение, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления документов в профсоюз имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При этом увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним) в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Приложение 2
к Коллективному договору БМАДОУ
«Детский сад № 16» на 2024-2026 г.г.

Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель Шевелёва Е.А.
« 14 » мая 2024 г.

Утверждаю:
Березовское муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16»
Заведующий Казимова Н.А.
Приказ № 49 от « 14 » мая 2024 г.
М.П.



**График повышения квалификации работников
БМАДОУ «Детский сад № 16»**

	Оказание первой помощи	Курсы повышения квалификации	Охрана труда	Пожарная безопасность	Антитеррористическая безопасность	ГО и ЧС
Все работники	1 раз в 3 года					
Руководящие работники (заведующий, заместитель заведующего, председатель ППО)		1 раз в 3 года	1 раз в 3 года	1 раз в 3 года	1 раз в 3 года	1 раз в 3 года
Педагогические работники		1 раз в 3 года				

Принято:
На Общем собрании работников
Протокол № 8
от «14» октября 2022г.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации:
от «14» октября 2022г.
Шевелева Е.А. /Шевелева Е.А./

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий БМАДОУ
«Детский сад № 16»



Чекоренко О.В.
Приказ от «14» октября 2022г. № 140/1

**Правила внутреннего трудового распорядка для
работников Березовского муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 16»**

п. Монетный, 2022 г.

Приложение 4
к Коллективному договору БМАДОУ
«Детский сад № 16» на 2024-2026 г.г.

Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель Шевелова Е.А.
« 14 » нояб 2024 г.

Утверждаю:
Березовское муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16»
Заведующий Казимова Н.А.
Приказ № 79 от « 14 » нояб 2024 г.
М.П.



**Перечень
профессий и должностей работников
БМАДОУ «Детский сад № 16», которым в связи с вредными
условиями труда предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск**

Отсутствует.

Основание:
Отчет о проведении специальной оценки условий труда от 16.11.2022г.

Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель Е.А. Швелева /Швелева Е.А./
«14» мая 2024 г.

Утверждаю:
Березовское муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16»
Заведующий И.А. Казимова /Казимова И.А./
Приказ № 49 от «14» мая 2024 г.
М.П.



Принято:
на Общем собрании работников
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 2 от «08» мая 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
БМАДОУ «Детский сад № 16» длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (с изменениями и дополнениями) и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим БМАДОУ «Детский сад № 16» (далее – образовательная организация).
2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск).
3. Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между образовательной организацией (работодателем) и педагогическим работником, которому предоставляется длительный отпуск.
4. Педагогические работники образовательной организации, замещающие должности воспитателя, старшего воспитателя, учителя - логопеда, методиста, музыкального руководителя, педагога-психолога, социального педагога, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
5. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других

надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

6. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, засчитываются:

6.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

6.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

6.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 5 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

8. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

9. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

10. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 5 дней. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

11. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

13. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.
14. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.
15. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
16. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.
17. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
Е.А. Шевелева
«01» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий БМАДОУ
«Детский сад № 16»
О.В. Чекоренко
Приказ № 113/1 от «01.06.2023 г.

ПРИНЯТО:
На Общем собрании работников
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 3 от «01» июня 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
БЕРЕЗОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 16»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Положением об оплате труда работников БМАДОУ «Детский сад № 16» и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам БМАДОУ «Детский сад № 16» (далее – Образовательная организация).
- 1.2. Положение принимается решением Общего собрания работников образовательной организации и утверждается заведующим с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.
- 1.3. Действие Положения распространяется на работников образовательной организации, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.
- 1.4. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
- 1.5. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников образовательной организации.
- 1.6. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в образовательной организации.
- 1.7. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.
- 1.8. Оказание материальной помощи работникам образовательной организации есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния образовательной организации и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

2. Основания и размеры материальной помощи

- 2.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам образовательной организации может оказываться материальная помощь:
 - 2.1.1. в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении) до 10 000 рублей.

- 2.1.2. в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – 10.000 рублей;
- 2.1.3. в случае длительной болезни (более 30 дней) работника (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) – до 5000 рублей
- 2.1.4. в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака) – до 5000 рублей;
- 2.1.5. в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка) – до 5000 рублей
- 2.1.6. в связи с юбилейными датами со дня рождения работника (30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет и т.д.) – 5000 рублей.


3. Порядок оказания материальной помощи

- 3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.
- 3.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается заведующим образовательной организации в соответствии с настоящим Положением.
- 3.3. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом заведующего образовательной организации.

4. Заключительные положения

- 4.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим образовательной организации.
- 4.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются решением Общего собрания работников образовательной организации, согласовываются с Первичной профсоюзной организацией и утверждаются заведующим образовательной организации.
- 4.3. После утверждения изменений и дополнений к Положению предыдущая редакция утрачивает силу.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО
 Е.А. Шевелева
«01» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий БМАДОУ
«Детский сад № 16»
 О.В. Чекоренко
Приказ № 113/1 от 01.06.2023 г.

ПРИНЯТО:

На Общем собрании работников
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 3 от «01» июня 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
БЕРЕЗОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 16»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников БМАДОУ «Детский сад № 16» и определяет условия, размер и порядок выплаты премий работникам БМАДОУ «Детский сад № 16» (далее – Образовательная организация).
- 1.2. Положение принимается решением Общего собрания работников образовательной организации и утверждается заведующим с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.
- 1.3. Действие Положения распространяется на работников образовательной организации, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.
- 1.4. Под премией следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
- 1.5. Премияльная выплата нацелена на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.
- 1.6. Размеры премияльной выплаты не зависят от стажа работы в образовательной организации.
- 1.7. Премия выплачивается из экономии фонда оплаты труда.
- 1.8. Премияльная выплата работникам образовательной организации есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния образовательной организации и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премии.

2. Основания и размеры премияльной выплаты

- 2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование при наличии экономии фонда оплаты труда по решению работодателя.
- 2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями заведующего.
- 2.3. Работникам образовательной организации может выплачиваться разовая премия на основании ходатайства председателя первичной профсоюзной организации, администрации ДОУ:
 - при награждении Благодарственным письмом, Грамотой Управления образования БГО – до 1000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой администрации БГО до 1500 рублей;
- при награждении Благодарственным письмом, Почетной грамотой Думы БГО до 1500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой, Почетным дипломом, Благодарственным письмом, Почетным знаком Законодательного Собрания Свердловской области – до 2000 рублей;
- при награждении Благодарственным письмом, Почетным дипломом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области – до 2500 рублей;
- при награждении медалью, почетным званием, нагрудным знаком, Почетной грамотой Министерства просвещения РФ – до 3000 рублей;
- за персональное участие педагогических работников в конкурсах, фестивалях, семинарах, Грантах муниципального, регионального уровней – до 3000 рублей;
- за многолетний и добросовестный труд – до 3000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию – до 3000 рублей;
- за участие в благоустройстве здания и территории образовательной организации, в косметическом ремонте - до 2000 рублей.

2.4. Размер премии конкретного работника определяется согласно тарификации: 30% от нового должностного оклада составляет вся стимулирующая часть. 70% распределяется по баллам, 30% составляют текущие и единовременные премиальные выплаты.

Размеры премиальных выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада в общий итог работы.

2.5. Лицам, вновь поступившим на работу, премия может быть выплачена по усмотрению заведующего.

3. Представление на премирование и порядок премирования

3.1. Решение о премировании и ее размерах принимается заведующим образовательной организации в соответствии с настоящим Положением.

Заведующий подает предложение о поощрении конкретных работников. В предложении о премировании должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре. Предложение представляется на утверждение комиссии по распределению стимулирующих выплат, премий и материальной помощи и после утверждения является основанием для издания приказа о выплате работникам премий.

3.2. Премия работнику оформляется приказом заведующего образовательной организации.

4. Заключительные Положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения принимается заведующим образовательной организации.

4.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются решением Общего собрания работников образовательной организации, согласовываются с Первичной профсоюзной организацией и утверждаются заведующим образовательной организации.

4.3. После утверждения изменений и дополнений к Положению предыдущая редакция утрачивает силу.

Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель Шевелева Е.А.
« 14 » мая 2024 г.

Утверждаю:
Березовское муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16»
Заведующий Казимова Н.А.
Приказ № 49 от « 14 » мая 2024 г.
М.П. 

Принято:
На Общем собрании работников
Протокол № 2 от « 08 » мая 2024 г.

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности в БМАДОУ «Детский сад № 16»

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок формирования и расходования внебюджетных средств (далее – Положение) БМАДОУ «Детский сад № 16» (далее - Учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Федеральным законом от 12.01.1996 №7-ФЗ ст. 9.2. «О некоммерческих организациях»;
 - Федеральным законом от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерство)»;
 - Налоговым кодексом Российской Федерации;
 - Гражданским кодексом Российской Федерации;
 - Законом РФ от 07.02.1992 №2300-1 «О защите прав потребителей»;
 - Постановлением Правительства РФ от 15.09.2020 № 1441 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг»;
 - Инструктивное письмо Минобразования РФ от 15.12.1998 № 57 «О внебюджетных средствах образовательных учреждений»
 - Приказом Министерства финансов РФ от 21.06.2001г. № 46н «О порядке открытия и ведения территориальными органами федерального казначейства Министерства финансов РФ лицевых счетов для учёта операций со средствами, полученными от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, получателей средств федерального бюджета, финансируемых на основании смет доходов и расходов»;

1.3. Настоящее положение разработано с целью:

- Правовой защиты участников образовательного процесса Учреждения, осуществляющего привлечение дополнительных финансовых средств;
- Создания дополнительных условий для развития учреждения в том числе, совершенствование материально-технической базы, обеспечивающей образовательный процесс;
- Предупреждения незаконного сбора средств с родителей (законных представителей) обучающихся;
- Повышение оплаты труда, а также покрытия административных, хозяйственных и других расходов, связанных с функционированием учреждения, либо решение иных задач, не противоречащих уставной деятельности Учреждения и действующему законодательству.

1.4. Понятия, используемые в данном Положении:

- образовательная деятельность – деятельность по реализации образовательных программ, предоставляемых Учреждением на основании лицензии в пределах федеральных государственных образовательных стандартов;
- платные образовательные услуги – осуществление образовательной деятельности по программам дополнительного образования за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемым при приеме на обучение (далее договор);
- заказчик – физическое или юридическое лицо, имеющее намерение заказать, либо заказывающее услуги для себя и (или) в интересах физического лица, в том числе несовершеннолетнего, либо получающего услуги лично;
- потребитель – юридическое лицо или физическое лицо, получающее услуги;
- обучающийся – физическое лицо, осваивающее образовательную программу;
- исполнитель – БМАДОУ «детский сад № 16».
- Источники внебюджетных средств – поступления на счет учреждения средств от оказания платных образовательных услуг и благотворительных пожертвований.
- Благотворительные пожертвования – добровольная деятельность граждан или юридических лиц по бескорыстной передаче ДОУ имущества, в том числе денежных средств, выполнение работ и иной поддержки.
- Внебюджетные средства ДОУ – это средства, поступившие в соответствии с законодательством в распоряжение учреждения, кроме бюджетных ассигнований, формируемые за счёт других источников.

1.5. Источники финансирования ДОУ, предусмотренные настоящим Положением, являются дополнительными к основным источникам. Привлечение дополнительных источников финансирования не влечет за собой сокращение объемов финансирования дошкольного образовательного учреждения.

1.6. Положение принимается на неопределенный срок.

1.7. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения по согласованию с общим собранием работников образовательного учреждения и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

1.8. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Порядок формирования внебюджетных средств.

2.1. БМАДОУ «Детский сад №16» является бюджетным учреждением, основным видом деятельности которого является реализация образовательных программ в соответствии с

муниципальным заданием и осуществляет в соответствии с целями деятельности задачи в интересах общества, в том числе на платной основе.

2.2. Источники формирования средств от приносящей доход деятельности:

Доходы от платных образовательных услуг в соответствии с положением «Положением платных образовательных услугах»;

Добровольные пожертвования или благотворительная помощь родителей (законных представителей) физических и/или юридических лиц;

2.3. Настоящие источники, составляют перечень внебюджетных средств ДОУ, им присваивается отдельный код, который применяется при составлении смет и отчетов по внебюджетным счетам.

2.4. Учреждение самостоятельно расходует средства, полученные от приносящей доход деятельности, целевых взносов и добровольных пожертвований в соответствии с планом финансово – хозяйственной деятельности.

3. Условия привлечения Учреждением добровольных пожертвований.

3.1. Добровольные пожертвования Учреждению могут производиться физическим и (или) юридическим лицами, в том числе родителями (законными представителями). Решение о благотворительных действиях принимается ими самостоятельно. 3.2.

Добровольные пожертвования оформляются в соответствии с действующим законодательством на основании заключенного Договора пожертвования.

3.3. Добровольные пожертвования физических лиц, в том числе родителями (законными представителями) и юридических лиц в виде денежных средств перечисляются без налично на расчетный счет учреждения.

3.4. Иное пожертвованное имущество оформляется в обязательном порядке актом приемапередачи и ставится на баланс Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.5. Добровольное пожертвование недвижимого имущества подлежит государственной регистрации, в порядке, установленном законодательством РФ.

3.6. Распоряжение привлеченным пожертвованным имуществом осуществляет руководитель Учреждения. Денежные средства расходуются в соответствии с утверждённой сметой расходов.

3.7. Руководитель Учреждения организует учет добровольных пожертвований и своевременное документарное оформление. Учет добровольных пожертвований ведется в соответствии с инструкцией по бюджетному учету.

3.8. К случаям, не регулируемым настоящим разделом положения, применяются нормы Гражданского кодекса РФ.

4. Условия привлечения средств от предоставления платных образовательных услуг.

4.1. Привлечение средств от реализации платных образовательных услуг регулируются «Положением об организации деятельности по оказанию платных образовательных услуг» и настоящим положением.

4.2. При оказании платных образовательных услуг, предусмотренных договором, составляется смета, которая утверждается руководителем учреждения.

4.3. Расходование привлеченных денежных средств осуществляется в соответствии с утверждённым планом финансово-хозяйственной деятельности на цели развития Учреждения и оплату труда привлеченного персонала.

- 4.4. Доход от платных образовательных услуг используется Учреждением в соответствии с уставными целями на возмещение затрат на обеспечение образовательного процесса, в том числе на увеличение расходов по заработной плате в соответствии с данным положением.
- 4.5. Стоимость и скидки на оказываемые платные образовательные услуги фиксируется в договоре на предоставление платных образовательных услуг.
- 4.6. Стоимость платных образовательных услуг в течение учебного года не меняется, оплата производится только в безналичной форме. Расчет производится через банк по квитанциям установленного образца на лицевой счет учреждения.
- 4.7. Учреждение вправе привлекать специалистов для оказания платных образовательных услуг и осуществлять оплату на договорной основе.

5. Порядок расходования внебюджетных средств.

5.1 Распорядителем внебюджетных средств Учреждения является заведующий, наделённый правом утверждения смет доходов и расходов по внебюджетным средствам; правом взимания доходов и осуществления расходов с внебюджетных счетов на мероприятия, предусмотренные в утверждённых сметах доходов и расходов.

5.2 Средства, полученные в результате пожертвований юридических и физических лиц, поступают в самостоятельное распоряжение учреждения, учитываются на отдельном балансе и могут расходоваться на следующие цели:

- Приобретение игрушек, оборудования, мебели; Приобретение наглядных и учебных пособий, книг;
- Приобретение канцелярских и хозяйственных товаров;
- Оформление подписных изданий;
- Обеспечение охраны безопасности жизнедеятельности учреждения;
- Обслуживание оргтехники;
- Оплата услуг и работ;
- Ремонт (текущий) оборудования, помещений, территорий учреждения, в том числе приобретение материалов для ремонта;
- Обеспечение научно-исследовательской деятельности;
- Приобретение подарков и сувениров для организации и проведения утренников, соревнований и т.д.;
- Приобретение средств дезинфекции;
- На благоустройство территории;
- На создание интерьеров, эстетического оформления ДОУ;
- Иные расходы, связанные с деятельностью Учреждения, не обеспеченные бюджетными ассигнованиями.

5.3. Основным документом, определяющим поступления внебюджетных средств, является смета. Смета доходов и расходов по внебюджетным средствам – это документ, определяющий объёмы поступлений внебюджетных средств с указанием источников образования и направлений использования этих средств.

5.4. В доходную часть сметы включаются суммы доходов на планируемый год, а также остатки внебюджетных средств на начало года, которые включают остатки денежных средств, а также предусмотренное нормативными актами перераспределение доходов.

5.5. В расходную часть сметы включаются суммы расходов, проведением работ или иной деятельностью на планируемый год, а также расходы, связанные с деятельностью учреждения, не обеспеченные

бюджетными ассигнованиями, из расчёта: на функционирование и развитие ДООУ; на оплату труда работникам Учреждения за организацию и проведение платных образовательных услуг.

5.6. Расходы рассчитываются исходя из действующих норм, применяя прогнозируемые тарифы и цены, а в их отсутствии – согласно средним расходам на базе отчетных данных. 5.7. Суммы расходов в смете не должна превышать суммы доходной части сметы. В случае, когда доходы превышают расходы вследствие того, что эти доходы поступают в текущем году для осуществления расходов в следующем году, это превышение отражается в смете как остаток на конец года.

5.8. К проекту сметы прилагаются:

Нормативные акты, соглашения и прочие документы, которые регламентируют формирование и использование внебюджетных средств (при наличии);

Расчет источников дохода по соответствующим видам внебюджетных средств; Расчеты по расходам по каждой статье.

5.9. Проекты смет доходов и расходов внебюджетных средств на предстоящий финансовый год, заведующий представляет Общему собранию ДООУ на рассмотрение. Общее собрание ДООУ рассматривает представленный проект сметы в следующих аспектах: законность образования внебюджетных средств; полнота и правильность расчетов по видам внебюджетных средств; обоснованность расходов.

5.10. Исполнение смет.

5.10.1 Расходы счетов внебюджетных средств осуществляется в пределах остатка денежных средств на банковском (расчётном) счёте в строгом соответствии с объемом и назначением, предусмотренном в смете.

5.10.2 Остатки неиспользованных средств по состоянию на 31 декабря на внебюджетных счетах являются переходящими, с правом использования в следующем году.

5.10.3 Общественный контроль исполнения смет доходов и расходов внебюджетных средств ДООУ осуществляет Общее собрание ДООУ.

5.10.4. Перевод средств с бюджетных счетов на внебюджетные и обратно запрещено. 5.11. Изменение смет внебюджетных средств.

5.11.1 Распорядители внебюджетных средств – заведующий и Общее собрание ДООУ – имеют право вносить изменения в утверждённые в соответствии с настоящим Положением сметы, в зависимости от уровня поступления доходов, текущих потребностей или согласно другим обстоятельствам, составляя справки об изменении сметы доходов и расходов по установленным формам.

5.11.2. Внебюджетные средства не могут быть направлены на выполнение работ, оказание услуг, приобретение материальных ценностей, финансируемых из бюджета.

5.12. Все операции с внебюджетными средствами осуществляются после утверждения их Руководителем, действующим на основании локальных нормативных актов ДООУ.

5.13. Не допускается направление внебюджетных средств на увеличение фонда заработной платы работников, оказания им материальной помощи;

5.14. Внебюджетные средства, полученные на безвозмездной основе не являются объектом налогообложения по НДС и налога на прибыль.

6. Порядок расходования средств от реализации платных образовательных услуг

6.1. Порядок расходования средств от реализации платных образовательных услуг определяется на основании расчета стоимости платных услуг согласно «Положения о платных образовательных услугах».

6.2. Привлеченные средства от реализации платных образовательных услуг расходуются соответственно: 70% - выплата заработной платы, в том числе фонд доплат и надбавок, премий, материальной помощи и страховые взносы; 30% - расходуются в соответствии со сметой на нужды учреждения (п.5.2).

6.3. Доходы от реализации платных образовательных услуг отражаются в плане финансово – хозяйственно деятельности, который согласуется с учредителем и размещается в единой информационной сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru. Отчет об исполнении плана финансово – хозяйственной деятельности (далее ПФХД) предоставляется учредителю ежеквартально по формам, утвержденным Приказом Министерства финансов РФ от 25.03.2011 № 33-н и размещается в единой информационной сети Интернет на сайте www.bus.gov.ru

При составлении ПФХД, внесения в него изменений и дополнений:

В доходную часть плана включаются суммы поступлений средств от приносящей доход деятельности на планируемый календарный год;

Доходы, поступившие в течение года дополнительно к суммам, предусмотренным в плане ПФХД могут быть использованы после внесения изменений в ПФХД в установленном законом порядке.

6.4. Порядок расходования средств от иной приносящей доход деятельности:

В расходную часть сметы на планируемый календарный год включаются суммы в соответствии с кодами бюджетной классификации с учетом прогнозируемых тарифов и цен, а при их отсутствии – согласно расчетам Учреждения.

При планировании расходов от иной приносящей доход деятельности, в ПФХД приоритеты между статьями определяются в соответствии с потребностью ДООУ в текущем году.

7. Контроль и ответственность за расходованием привлеченных внебюджетных средств

7.1. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за деятельность по привлечению и расходованием внебюджетных средств. Выплату заработной платы из внебюджетных средств. Оплаты счетов, в пределах имеющихся средств. 7.2. Ответственность образовательного учреждения за не целевое расходование привлеченных средств.

7.2.1. Учреждение ведет строгий учет и контроль, за расходованием средств, полученных от приносящей доход деятельности, ведет необходимую документацию, в том числе бухгалтерскую и налоговую.

7.2.2. Публичный доклад руководителя о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, производится один раз в год перед всеми участниками образовательных отношений, размещается в сети интернет на официальном сайте <https://16ber.tvoyasadik.ru/>

7.2.3. Контроль за правильность и законностью использования средств от приносящей доход деятельности возлагается на заведующего.

8. Заключительные положения.


8.1 Наличие в ДООУ внебюджетных средств, для выполнения им своих функций не влечёт за собой снижения нормативов и (или) абсолютных размеров его финансирования за счёт средств учредителя.

8.2. Бухгалтерский учет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии нормативно – правовыми документами Министерства финансов Российской Федерации.


8.3. В настоящем положении по мере необходимости, выхода указаний, рекомендаций вышестоящих органов могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются Общим собранием ДОУ, и утверждаются Заведующим.

8.4. К случаям, не регулируемым настоящим положением, применяются нормы законодательства РФ.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО
 Е.А. Шевелева
« 01 » июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий БМАДОУ
«Детский сад № 16»
 О.В. Чекоренко
Приказ № 113/1 от 01.06.2023 г.

ПРИНЯТО:

На Общем собрании работников
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Протокол № 3 от «01» июня 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ,
ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
БЕРЕЗОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 16»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение регулирует деятельность Комиссии по распределению стимулирующих выплат, премий и материальной помощи работников БМАДОУ «Детский сад № 16» (далее - Комиссия).
- 1.2. Положение принимается решением Общего собрания работников БМАДОУ «Детский сад № 16» и утверждается заведующим с учетом мнения Первичной профсоюзной организации БМАДОУ «Детский сад № 16» (далее – образовательная организация).

2. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ

- 2.1. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и утверждение следующих выплат работникам образовательной организации:
- стимулирующих выплат по итогам работы за месяц в соответствии с критериями и показателями стимулирующих выплат;
 - премиальных выплат;
 - материальной помощи.

3. ПРАВА КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ

- 3.1. Комиссия вправе:
- принимать решения по каждому вопросу, входящему в ее компетенцию;
 - запрашивать у заведующего информацию и документы, необходимые для принятия Комиссией объективного решения.

4. ФОРМИРОВАНИЕ, СОСТАВ КОМИССИИ

- 4.1. Комиссия создается из равного числа представителей работодателя, работников, Первичной профсоюзной организации, не менее двух от каждой стороны.
- 4.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются заведующим образовательной организации.
- 4.3. Представители работников в Комиссию избираются Общим собранием работников.
- 4.4. Представители Первичной профсоюзной организации избираются на заседании ППО.
- 4.5. Решение о создании Комиссии, ее состав оформляются приказом заведующего образовательной организации.
- 4.6. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и

- 4.5. Решение о создании Комиссии, ее состав оформляются приказом заведующего образовательной организации.
- 4.6. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя, секретаря.
- 4.7. При необходимости (увольнение работника из образовательной организации, ненадлежащее исполнение компетенции и т.д.) замена члена Комиссии другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.
- 4.8. Заведующий образовательной организации не может являться членом Комиссии.

5. ОСНОВАНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ КОМИССИЕЙ

- 5.1. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, коллективным договором, настоящим Положением, Положением об оплате труда работников, Положением об условиях, порядке и размерах осуществления выплат стимулирующего характера работникам, Положением о премировании работников, Положением об оказании материальной помощи работникам образовательной организации.
- 5.2. Установление стимулирующих выплат, премий и материальной помощи работникам осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

- 6.1. Комиссия организует свою работу один раз в месяц в форме заседаний.
- 6.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.
- 6.3. Заседание Комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.
- 6.4. Секретарь ведет протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.
- 6.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.
Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия определяет самостоятельно.
- 6.6. Заведующий вправе внести в Комиссию предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат материальной помощи, премиальных выплат.
- 6.7. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.
- 6.8. Стимулирующие выплаты, премии, материальная помощь устанавливаются работнику приказом заведующего образовательной организации на основании протокола решения Комиссии.
- 6.9. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения принимается заведующим образовательной организации.
- 7.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются решением Общего собрания работников образовательной организации, согласовываются с Первичной профсоюзной организацией и утверждаются заведующим образовательной организации.
- 7.3. После утверждения изменений и дополнений к Положению предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение 10
к Коллективному договору БМАДОУ
«Детский сад № 16» на 2024-2026 г.г.

Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель Шевелова Е.А.
« 14 » мая 2024г.

Утверждаю:
Березовское муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16»
Заведующий Казимова Н.А.
Приказ № 79 от «14» мая 2024 г.
М.П.



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

Номер строки	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым повышаются оклады
1	2	3
1.	Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (по аналогичному профилю, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности")
2.	Старший воспитатель	воспитатель
3.	Воспитатель	старший воспитатель
4.	Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
5.	Тренер-преподаватель	старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
6.	Старший методист	методист
7.	Методист	старший методист

8.	Старший педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования
9.	Педагог дополнительного образования	старший педагог дополнительного образования
10.	Старший инструктор-методист	инструктор-методист
11.	Инструктор-методист	старший инструктор-методист
12.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
13.	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
14.	Руководитель физического воспитания	учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности")
15.	Мастер производственного обучения	учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
16.	Учитель (трудовое обучение, технология)	мастер производственного обучения; инструктор по труду
17.	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

18.	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
19.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
20.	Учитель общеобразовательной организации	преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
21.	Учитель-дефектолог; учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Приложение 11
к Коллективному договору БМАДОУ
«Детский сад № 16» на 2024-2026 г.г.

Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
БМАДОУ «Детский сад № 16»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель Шевелова Е.А.
« 14 » мая 2024 г.

Утверждаю:
Березовское муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 16»
Заведующий Казимова Н.А.
Приказ № 79 от « 14 » мая 2024 г.
М.П.



Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников БМАДОУ «Детский сад № 16»

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

44 (штук) архив (листов)

Должность инженер

Подпись И.И. Иванов

№ 14 от 20 2014 г. М.П.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 301855813211864865354984698895558776452667678562

Владелец Казимова Наталья Андреевна

Действителен с 04.03.2024 по 04.03.2025