

---

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
городского округа Королёв Московской области «Детский сад  
комбинированного вида № 38 «Радуга»**

**на 2022- 2024 год(ы)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве социального развития Московской области**

Регистрационный № 2114/2022КД от « 07 » апреля 2022 года

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 38 «Радуга».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Закон Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2020-2022 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2018 – 2020 годы (Действие данного Соглашения продлено на 2021-2023 годы дополнительным соглашением от 10.12.2020 N 101);
- Отраслевое территориальное Соглашение регулирующее социально- трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области, на 2021-2023 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации *Десятых Валерии Леонидовны* (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) *Баранова Диана Владимировна*.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. (*Приложение № 1*). Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие (*может быть установлен иной срок, например - год*). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.11. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в

заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.14. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, регулирующим социально- трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области, на 2021-2023 годы и настоящим коллективным договором.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

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

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2024 года включительно.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте (Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Стороны договорились, что:

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

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (*Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик*).

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>1</sup>.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В качестве дополнительного условия в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривать положение о том, что в течение рабочего дня не допускается более одного (двух) перемещений по зданиям (учебным корпусам), требующим затрат времени более 30 минут.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон

---

<sup>1</sup>Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2.6. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и педагогами и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза<sup>2</sup>:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками<sup>3</sup>;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

**- для воспитателей:**

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

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

**- для педагогов дополнительного образования:**

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

---

<sup>2</sup> 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

<sup>3</sup> Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенный на неопределенный срок.

2.2.9. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

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

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;

- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые специалисты (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения (*по согласованию*) выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.14. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

2.2.17. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде,

формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2.18. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям<sup>4</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

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

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора)

---

<sup>4</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка<sup>5</sup>

2.6. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

---

<sup>5</sup> Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2020 -2022 годы (утв. Министерством образования МО, Московской областной организацией Общероссийского профсоюза образования 20.01.2020).

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.4. В образовательной организации нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре Приложение 2 к Приказу 1601.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемым объемом работы на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

3.1.5. Уменьшение или увеличение объема работы воспитателей в течение учебного года по сравнению с объемом работы, оговоренном в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту работу;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объем работы воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.6. Периоды отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые

обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.7. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.1.7.1. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха

может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.1.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

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

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

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

3.1.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

3.1.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». (Приложение № 2).

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

3.1.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый

отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

3.1.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.1.20.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.20.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.1.20.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

3.1.20.4. 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.

3.1.20.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.20.6. 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.

3.1.20.7. 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 работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.20.8. 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.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления денежных средств на указанный работником счёт в банке.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца, установить следующие соотношения частей заработной платы 40% и 60%.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (*Приложение № 3*), с указанием:

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации<sup>6</sup>.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королев Московской области «Детский сад комбинированного вида № 38 «Радуга», разработанного в соответствии с Постановлением Администрации города Королева Московской области «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королева Московской области» от 25 апреля 2014 года N 693 (в редакции постановлений Администрации г. Королева Московской области от 09.06.2014 N 946, от 05.08.2014 N 1351, постановлений Администрации городского округа Королев Московской области от 31.08.2016 N 1242-ПА, от 15.01.2020 № 8-ПА, от 28.01.2022 № 48-ПА) и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*Приложение № 4*), за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;

<sup>6</sup> Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

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

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

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже **одного** процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (*размер выплачиваемой работнику денежной компенсации повышен коллективным договором в соответствии с частью второй ст.236 ТК РФ*).

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении<sup>7</sup>

4.7. Работникам, награжденным ведомственными наградами и отраслевыми нагрудными знаками:

---

<sup>7</sup> Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

1) государственными наградами:

орден Почёта;

орден Дружбы;

орден «За заслуги перед Отечеством»;

медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;

медаль Пушкина;

2) ведомственными (отраслевыми) наградами:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С.Выгодского

знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

3) отраслевыми нагрудными знаками (значками):

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»;

«За милосердие и благотворительность»;

и полученными до 13.01.1999 года:

«Отличник просвещения СССР»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования;

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20 % ставки заработной платы (должностного оклада).

*(Данные выплаты производятся, если предусмотрены в отраслевом муниципальном соглашении).*

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему коллективному договору. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со *статьей 147 ТК РФ* не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.9.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить в соответствии с Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ «Детский

сад № 38» (Приложение № 6).

4.9.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить в соответствии с Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ «Детский сад № 38» (Приложение № 6).

4.9.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить в соответствии с Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ «Детский сад № 38» (Приложение № 6).

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.11. Наполняемость групп определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях<sup>8</sup>, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 воспитанника до 3-х лет в групповой (игровой), помещении для занятий;

- не менее 2,0 м<sup>2</sup> на 1 воспитанника от 3-х до 7-ми лет в групповой (игровой), помещении для занятий;

- не менее 1,8 м<sup>2</sup> на 1 воспитанника до 3-х лет в спальней (место для сна);

- не менее 2,0 м<sup>2</sup> на 1 воспитанника от 3-х до 7-ми лет в спальней (место для сна);

– не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;

– не менее 3,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;

- требований к естественному и искусственному освещению.

4.12. Замена временно отсутствующего воспитателя является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на

---

<sup>8</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 2 "Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания"

основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки педагога, то есть замена временно отсутствующего воспитателя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

4.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.14. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.15. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*).

4.16. За время работы в периоды отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации.

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

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

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

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

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

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

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.18. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах

	<p>для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>

<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; руководитель физического воспитания</p>
<p>Инструктор по физкультуре</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); старший тренер - преподаватель; тренер – преподаватель; преподаватель физкультуры (физического воспитания); руководитель физического воспитания</p>

4.19. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.20. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных

общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

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

5.2.7. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка<sup>9</sup>.

5.2.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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

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

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

Работник должен предоставить справку медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. (статья 185.1 ТК РФ).

5.2.9. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.2.9.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды Министерства образования РФ (СССР), Министерства Просвещения РФ производится без проведения открытого мероприятия.

5.2.9.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

---

<sup>9</sup> Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

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

- грамоты за достижения обучающихся;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" приказом Министерства труда и социальной защиты РФ

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

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

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

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

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

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему коллективному договору.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 213 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной

и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений *с сохранением за это время средней заработной платы.*

## VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

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

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами<sup>10</sup>;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

---

<sup>10</sup> Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

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

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

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

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>11</sup>.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем<sup>12</sup>.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>12</sup> Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>13</sup> Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>14</sup>. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя<sup>15</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам),

---

<sup>14</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

<sup>15</sup> Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

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

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре<sup>16</sup>.

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

---

<sup>16</sup> В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

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

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

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

- *установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);*

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (*в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)*) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- распределение нагрузки (статья 100 ТК РФ);

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

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

9.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

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

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

9.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

9.4.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.4.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 10.1. Работодатель:

10.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.1.2. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

10.1.5. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.6. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и

затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.7. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раз в год (при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 2х дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.8. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 1 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в 3 года в течение не менее 2х дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.9. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации<sup>17</sup>;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или

---

<sup>17</sup>Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МАДОУ «Детский сад № 38».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный

план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса<sup>18</sup>.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## **ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

---

<sup>18</sup> В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Положение о порядке ведения переговоров между работодателем МАДОУ «Детский сад № 38» и первичной профсоюзной организацией МАДОУ «Детский сад № 38» о заключении коллективного договора на 2022 - 2024 годы;

приложение № 2 Перечень должностей по которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

приложение № 3 Расчетный листок (форма);

приложение № 4 Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 38»;

приложение № 5 Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

приложение № 6 Положение об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ «Детский сад № 38»;

приложение № 7 Положение о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 38»;

приложение № 8 Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МАДОУ «Детский сад № 38» на 2022-2023 учебный год.

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации



«05» августа 2022 г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации



«05» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Десятых В.Л.

руководитель организации  
МАДОУ «Детский сад № 38»

2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

Баранова Д.В.

председатель профсоюзной организации  
МАДОУ «Детский сад № 38»



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке ведения переговоров между работодателем МАДОУ «Детский сад № 38» и первичной профсоюзной организацией МАДОУ «Детский сад № 38»

о заключении коллективного договора на 2022 - 2024 годы

#### 1. Стороны, ведущие переговоры.

Сторонами коллективного договора являются представитель работодателя в лице Десятых В.Л., именуемый далее «Работодатель» и работники МАДОУ «Детский сад № 38» именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МАДОУ «Детский сад № 38», именуемый далее «Профсоюз», в лице председателя Барановой Д.В.

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

#### 2. Организация ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора.

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по 3 человека, выдвинутых от каждой стороны.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон.

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу в срок до 14 дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

2.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.6. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать

необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать одного месяца с момента их начала.

2.8. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.9. Комиссия в течение 10 дней разрабатывает проект коллективного договора и не позднее 7 дней передает его для обсуждения на собрании трудового коллектива МАДОУ «Детский сад № 38».

2.10. Работодатель обеспечивают профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставляют имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.11. Комиссия, с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений, дорабатывает проект в пятидневный срок и передает его представителям сторон переговоров.

2.12. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы.

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.13. В случаях, когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

2.14. Стороны обязаны заключить коллективный договор на согласованных условиях.

2.15. Согласованный проект коллективного договора выносится на утверждение сопредседателям комиссии не позднее 3-х дней. Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который является основанием для дальнейших переговоров, либо коллективного трудового спора.

2.16. В случае отказа общего собрания работников утвердить коллективный договор, представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют переговоры в целях изменения коллективного договора. Срок таких переговоров не может превышать семи дней.

2.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

### **3. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора.**

3.1. Сопредседатель комиссии от работников: Баранова Д.В. - председатель профсоюзного комитета МАДОУ «Детский сад № 38»

3.2. Сопредседатель комиссии от работодателя: Ушакова Е.Л. – заведующий хозяйством МАДОУ «Детский сад № 38».

3.3. Члены комиссии от работников:

1. Баранова Д.В. - председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 38», координатор комиссии, наделен правом подписания коллективного договора;

2. Ахметжанова Н.В. - уполномоченный по охране труда и технике безопасности МАДОУ (специалист по охране труда)

3. Гайда И.В. , член комиссии по социальной защите МАДОУ «Детский сад № 38» ( заместитель по воспитательной и методической работе)

3.4. Члены комиссии от работодателя:

1. Десятых В.Л., заведующий МАДОУ «Детский сад № 38».

2. Ушакова Е.Л., заведующий хозяйством МАДОУ «Детский сад № 38».

3. Попова Е.Н., воспитатель МАДОУ «Детский сад № 38».

### **4. Место проведения переговоров.**

Местом ведения переговоров является методический кабинет МАДОУ «Детский сад № 38».

### **5. Гарантии и компенсации за время переговоров.**

5.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка в течение одного месяца. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

**Перечень должностей  
по которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск**

В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90 –ФЗ)

<b>№ п/п</b>	<b>Должность</b>	<b>Продолжительность отпуска</b>
1	Заведующий	42 календарных дня
2	Заместитель заведующего по ОМР	42 календарных дня
3	Заместитель заведующего по ВМР	42 календарных дня
4	Воспитатель	42 календарных дня
5	Воспитатель спец. группы	56 календарных дней
6	Музыкальный руководитель	42 календарных дня
7	Инструктор по физической культуре	42 календарных дня
8	Педагог – психолог	42 календарных дня
9	Учитель – логопед	56 календарных дней

Расчетный листок

Дата \_\_\_\_\_

ФИО		Таб. №
Подразделение	МАДОУ «Детский сад 38»	
Должность	_____	
Категория персонала	_____	
Норма времени	_____	
Должностной оклад		
Расчеты в _____		
Оклад	1038- зарп	
Доплата СТИМ.	1038- стим	
Доплата	1038- зарп	
Комп.выпл.	1038- комп	
Надб.за инновац.	1038- зарп	
Допл за напр труд	1038- напр	
<b>Начислено</b>		
13 %	1038- зарп	
Проф.	1038- проф	
Аванс удерж	1038- зарп	
Пластик	1038- зарп	
<b>Удержано</b>		
<b>К выдаче</b>		
Сумма вычетов за месяц		
Облагаемая сумма за месяц		
Сумма налога за месяц		
Сумма вычета за год		
Облагаемая сумма за год		
Сумма налога за год		

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное  
учреждение городского округа Королёв Московской области  
«Детский сад комбинированного вида № 38 «Радуга»**

141080, Московская область, г.о. Королёв, проезд Макаренко, дом 4, телефон: 8(498)602-91-06

141076, Московская область, г.о. Королёв, улица Мичурина, дом 21Г, телефон: 8(495)519-13-23

141076, Московская область, г.о. Королёв, проезд Калининградский, дом 1, телефон: 8(498)628-25-78

«ПРИНЯТО»

Протокол общего  
собрания  
МАДОУ «Детский сад № 38»  
№ 1  
от «15» августа 2022 г.



В. Баранова

«УТВЕРЖДЕНО»

Приса: заведующего МАДОУ  
«Детский сад № 38»



01 20 22 г.

## Положение об оплате труда работников

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
городского округа Королёв Московской области  
«Детский сад комбинированного вида № 38»**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 38 «Радуга» (далее – Учреждение) является локальным нормативным актом и разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Законом Московской области № 94/2013-ОЗ «Об образовании», постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 N 1186/58 "Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области", с Постановлением Администрации города Королева Московской области «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королева Московской области» от 25 апреля 2014 года N 693 (в редакции постановлений Администрации г. Королева Московской области от 09.06.2014 N 946, от 05.08.2014 N 1351, постановлений Администрации городского округа Королев Московской области от 31.08.2016 N 1242-ПА, от 15.01.2020 № 8-ПА, от 28.01.2022 № 48-ПА) и Уставом Учреждения.

1.2. Настоящее положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад №38».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих ДОУ;
- виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
- количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда работников МАДОУ.

1.4. Работодатель (или уполномоченное им лицо) заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками МАДОУ, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности работников, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера.

1.5. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения, при внесении изменений в законодательные акты в настоящее Положение вносятся изменения.

1.6. Фонд оплаты труда государственной бюджетной и автономной образовательной организации формируется в пределах объема финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)."

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Должностные оклады руководящих работников МАДОУ устанавливаются в соответствии с *приложением № 1 Таблица №1* к настоящему Положению.

2.2. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Комитетом по труду и занятости населения Московской области по представлению Министерства образования Московской области и устанавливаются приказом Комитета образования Администрации городского округа Королев.

2.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с *приложением № 2 к настоящему Положению*.

2.4. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих организаций, занимающих общепрофессиональные должности, и служащих организаций (учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с *приложением № 3 к настоящему Положению*.

2.5. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, устанавливаются в соответствии с *приложением № 4 к настоящему Положению*.

2.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 6, в том числе:

1) в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - от 1 до 5.

## **3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)**

3.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам организаций, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); 2) на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области"; руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры",

"Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.3. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника. 3.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа заведующего ДООУ со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

3.4. Руководящим работникам, специалистам и другим работникам Учреждения ставки заработной платы (должностные оклады) и тарифные ставки повышаются в следующих размерах и случаях:

1) в логопедической группе – на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов – педагогическим работникам, заведующему Учреждением — 15 процентов)

3.5. В случаях, когда работникам МАДОУ предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

3.6. Размеры установленных в разделах IV и V настоящего Положения доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

#### 4. Доплаты и надбавки

Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.1. При оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты:

- за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки;

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

4.2. Учреждению предусматриваются средства в размере 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

4.2.1. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются Учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или Коллективным договором.

4.2.2. Доплаты являются дополнительной денежной выплатой к должностному окладу и устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке в соответствии с приказом заведующего Учреждением.

4.2.3. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

4.2.4. Начисление надбавок и доплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца следующего за отчетным периодом. Выплаты производятся пропорционально отработанному времени с учетом фактической нагрузки, выполненной педагогическим работником.

4.3. Ежемесячная надбавка за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам):

- педагогическим работникам, работающим в дошкольных группах, реализующих образовательную программу дошкольного образования, в размере 15 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);

4.4. Младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в дошкольных группах, реализующих образовательную программу дошкольного образования, устанавливается ежемесячная надбавка за подготовку и участие в занятиях с воспитанниками в размере 110 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

4.5. Работникам образовательных организаций, оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета Московской области или бюджета городского округа Королёв Московской области, при условии занятия штатной должности (для педагогических работников – не менее одной ставки по одной должности) следующих категорий персонала в составе заработной платы устанавливается ежемесячная доплата за напряженный труд в следующих размерах:

педагогическим работникам, работающим в дошкольных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в размере 5000 рублей;

руководителям (заведующим) дошкольных образовательных организаций в размере 5 000 рублей;

младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в дошкольных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в размере 2500 рублей.

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных доплат не начисляются другие виды выплат.

Указанные в настоящем пункте ежемесячные доплаты выплачиваются при одновременном сохранении иных выплат работникам.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

4.6. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.7. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

4.8. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются заведующим Учреждением по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Предусматривать в смете образовательного учреждения ассигнования на оплату труда лиц, заменяющих уходящих в отпуск следующих работников:

- воспитателей, младших воспитателей.

## **5. Установление стимулирующих выплат**

5.1. Учреждению предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда Учреждения.

Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера

Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, работникам Учреждения производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения;

целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения или Коллективным договором;

мнения представительного органа работников Учреждения или на основании Коллективного договора.

5.2. Учреждением предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам года, квартала, а так же к профессиональным праздникам.

5.3. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных смет доходов и расходов.

5.4. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением заведующего Учреждением, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5.5. Стимулирующие выплаты заведующему Учреждением устанавливаются в соответствии с Положением, утверждаемым председателем Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области и с учетом мнения представительного органа работников.

#### **6. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ применяется при оплате: • за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя или другого педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Таблица 1

**Должностные оклады руководящих работников  
организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных  
организаций, прочих образовательных организаций.**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заведующий учреждением, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	24575	23520	22450	21390
	первую квалификационную категорию	23520	22450	21390	21005
2.	Заместитель заведующего учреждением, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	23365	22310	21255	20185
	первую квалификационную категорию	22310	21255	20185	19125

Примечание. Заместителю заведующего учреждением по административно-хозяйственной части, заместителю заведующего по безопасности, по должностным обязанностям которых не производится аттестация на квалификационную категорию руководителя, установление должностного оклада осуществляется по строке «первая квалификационная категория» графы соответствующей группы оплаты труда руководителей.



Таблица 2

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности), в рублях					Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям, в рублях	
		от 0 до 2 лет	от 2 до 4 лет	от 4 до 6 лет	от 6 до 10 лет	свыше 10 лет	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>1. Педагогические работники, имеющие высшее профессиональное образование по программам специалитета и магистратуры</b>								
1.1.	<b>Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:</b>							
1.1.1.	Педагог-психолог	17810	19570	21455	23535	25185	27280	29385
<b>2. Педагогические работники, имеющие высшее профессиональное образование по программе бакалавриата</b>								
2.1.	<b>Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:</b>							
2.1.1.	Педагог-психолог	16920	18590	20380	22360	23930	27280	29385
<b>3. Педагогические работники, имеющие среднее профессиональное образование</b>								
3.1.	<b>Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:</b>							
	Педагог-психолог	16265	17810	19570	21535	21535	27280	29385

<\*> Педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование с квалификацией «Бакалавр», незаконченное высшее образование, среднее профессиональное образование, проведение аттестации на вторую, первую или высшую квалификационные категории осуществляется в установленном порядке.

<\*\*\*> Наличие у работника диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 38»

**Должностные оклады  
руководящих работников, специалистов и служащих учреждений,  
занимающих общепрофессиональные должности, и служащих учреждений  
(учебно-вспомогательного персонала)**

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады, ( в рублях )
1	2	3
<b>1.</b>	<b>Служащие</b>	
<b>1.1.</b>	<b>Делопроизводитель</b>	8435
<b>1.2.</b>	<b>Специалист по охране труда 1 категории</b>	15185
<b>1.3.</b>	<b>Младший воспитатель:</b>	
	среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	10538
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	11523
<b>1.4.</b>	<b>Помощник воспитателя</b>	
	среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	10538

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 38»

**Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной  
сетки по оплате труда рабочих учреждений**

Наименование показателей	Разряды									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,041	1,093	1,143	1,273	1,308	1,441	1,582	1,738	1,905
Тарифные ставки (в рублях)	7706	8023	8425	8808	9810	10079	11104	12191	13393	14680

**Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда.**

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации размеры повышения оплаты труда работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными и или опасными и иными условиями труда устанавливаются следующие проценты повышения оплаты труда по должности:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Процент повышения оплаты труда</b>
1.	Младший воспитатель	4%

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
городского округа Королёв Московской области  
«Детский сад комбинированного вида № 38 «Радуга»**

141080, Московская область, г.о. Королёв, проезд Макаренко, дом 4, телефон: 8(498)602-91-06  
141076, Московская область, г.о. Королёв, улица Мичурина, дом 21Г, телефон: 8(495)519-13-23  
141076, Московская область, г.о. Королёв, проезд Калининградский, дом 1, телефон: 8(498)628-25-78

«ПРИНЯТО»  
Протокол общего  
собрания  
МАДОУ «Детский сад № 38»  
№ 1  
от «26» марта 2021 г.

«УТВЕРЖДЕНО»  
Приказ заведующего МАДОУ  
«Детский сад № 38»  
от «20» марта 2021 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель ПК  
Баранова  
МАДОУ «Детский сад № 38»



# **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях установления и порядке произведения выплат  
стимулирующего характера работникам**

**МАДОУ «Детский сад №38»**

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее положение является локальным нормативным актом о материальном стимулировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 38» (далее – Учреждение) и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «Об образовании», Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014 № 693 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области» (с учётом внесённых изменений и дополнений), Уставом МАДОУ и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида № 38 «Радуга».

**1.2.** Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества, результативности труда и направлено на стимулирование работников ДОУ к более качественному, эффективному, результативному труду, в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, кадровой стабильности. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, не набрав баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

**1.3.** Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам ДОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

**1.4.** Бюджетные средства на установление стимулирующих выплат предусматриваются в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда организации.

**1.5.** Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

**1.6.** Настоящее положение регулирует установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации с учётом:

- показателей результатов труда;
- целевых показателей эффективности деятельности организации;
- мнения представительного органа.

**1.7.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ распределяется между следующими категориями работников (включая совместителей):

- для воспитателей,
- педагогов-специалистов (педагога-психолога, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре),
- административно-управленческого персонала (АУП),
- учебно-вспомогательного персонала (УВП),
- младшего обслуживающего персонала (МОП).

**1.8.** Все изменения и дополнения к Положению обсуждаются и принимаются общим собранием трудового коллектива.

**1.9.** Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласуется с председателем профсоюзного комитета учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.**

**2.1.** В целях повышения качества деятельности работников МАДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за высокую результативность работы, напряженность и интенсивность труда;
- за качество выполняемых работ;

- единовременные премии по итогам работы.

**2.2.** Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца; квартала.

**2.3.** Стимулирование работников осуществляется по бальной системе. Расчёт выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц; квартал производится на основании установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, учёта рабочего времени работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей, направления стимулирования, характеристики компетентностей, эффективности деятельности.

**2.4.** Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

- выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (акций, мероприятий выходного дня);
- премия к профессиональным праздникам, 8 марта, к Новому году;
- работу с молодыми специалистами (наставничество);
- особый вклад в благоустройство территории.

Премирование осуществляется по итогам работы ежемесячно за счёт средств резервного фонда стимулирующей доли непропорционально отработанному времени, на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

**2.5.** Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда принимает администрация ДООУ.

**2.6.** Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результат работы за месяц; квартал по каждому работнику ДООУ и обоснование данного расчёта производится комиссией ДООУ, созданной на основании приказа руководителя ДООУ. Комиссия создается на 1 год.

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам ДООУ включается не менее 5 членов трудового коллектива ДООУ, выбранных на заседании трудового коллектива, не считая руководителя ДООУ.

В состав Комиссии включаются:

- заместитель руководителя МАДООУ по ВМР;
- заместитель заведующего по ХЧ;
- председатель первичной профсоюзной организации.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам ДООУ является руководитель ДООУ. Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствовало не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам ДООУ руководитель ДООУ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам ДООУ за результаты их работы за месяц; квартал. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно с выплатой заработной платы. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда облагается налогом в соответствии с действующим законодательством и учитывается при исчислении среднего заработка работника.

**2.7.** Работники ДООУ самостоятельно в отчётный период по результатам своей деятельности заполняют портфолио (таблицу с критериями) и представляют его руководителю подразделения. Аналитическая информация, критерии и показатели качества труда, предусмотренные локальным нормативным актом представляются на рассмотрение комиссии по установлению стимулирующих выплат не позднее 10 числа отчётного месяца; квартала.

**2.8.** Стимулирование педагогических работников ДООУ осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в локальном нормативном акте критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы.

**2.9.** Критерии и показатели качества труда, сформированные в настоящем Положении, разработаны ДООУ самостоятельно с учётом мнения представительного органа и в соответствии с Методическими рекомендациями о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и

методических рекомендаций по их применению, утвержденными приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 года № 2586 (в редакции приказа Министерства образования Московской области от 03.11.2009 года № 2282) «Об утверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению».

**2.10.** Критерии и показатели качества труда разработаны отдельно для следующих категорий работников ДОУ:

- для воспитателей (Приложение №1),
- педагогов-специалистов (педагога-психолога, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, Приложение №2),
- для административно-управленческого персонала (АУП, Приложение №3),
- учебно-вспомогательного персонала (УВП, Приложение №4),
- для младшего обслуживающего персонала (МОП, Приложение №5)

**2.11.** Сумма выплат стимулирующего характера на одного работника исчисляется по формуле: *стоимость 1 балла (Ц) \* кол-во набранных баллов (Б)*, где стоимость одного балла (Ц) равна сумме выделенных средств (ФОТсч), которая делится на общее максимальное количество баллов по критериям и показателям качества труда по всем должностям (МСБ). Оставшаяся сумма образует резервный фонд (РФ).

$$СВ=Ц*Б$$

где СВ – стимулирующая выплата,

Б – количество набранных баллов,

Ц - цена одного балла.

Ц = ФОТсч/МСБ, где ФОТсч - стимулирующая часть ФОТ (фонд оплаты труда) за текущий период.

РФ = ФОТсч - (Ц x МСБ), где РФ - резервный фонд.

### **3. Показатели, влияющие на уменьшение размера и отмену стимулирующих выплат.**

**3.1.** Размер стимулирующих выплат работнику может уменьшаться на 50% за следующее однократное нарушение:

- правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и пожарной безопасности;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы Учреждения;
- санитарно-эпидемического режима;
- должностных обязанностей;
- обоснованные жалобы со стороны родителей.

**3.2.** Стимулирующие выплаты работнику не выплачиваются за следующие неоднократные нарушения:

- согласно пункту 3.1;
- инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- педагогической этики;
- допущение детского травматизма по вине работника учреждения;
- привлечение работника к дисциплинарным взысканиям.

**3.3.** Решение о лишении работника выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего, для членов профсоюзной организации ДОУ также по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

### **4. Заключительные положения**

**4.1.** Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалифицированным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалифицированным группам рассчитывается главным бухгалтером.

**4.2.** В отдельных случаях, заведующий МАДОУ имеет право для выплат премий стимулирующего характера использовать средства экономии ФОТ.

**4.3.** При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МАДОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

**Критерии и показатели качества труда воспитателей  
МАДОУ «Детский сад № 38» для определения выплат стимулирующего характера.**

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Код	Показатели	Баллы	Максимальный балл
1.	<b>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса.</b> Соответствие предметно-пространственной развивающей среды (ППРС) требованиям ФГОС.	C1	- Постоянное обновление, творческий подход в создании ППРС группы. Эстетическое оформление всех групповых помещений.	0-2	5
		C2	- Участие в оформлении помещений ДОУ к праздникам и общесадовским и городским мероприятиям.	1	
		C3	- Благоустройство территории участка, закрепленного за группой.	0-2	
2.	<b>Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных (ИКТ), здоровьесберегающих, в воспитательно-образовательном процессе.</b> Подготовка к организации воспитательно-образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую профессиональную компетентность, постоянный поиск новой информации, а также владение и внедрение в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач, владение различными компьютерными программами (мультимедийными средствами, видео-аудиоаппаратурой и пр.), позволяющими не только добывать информацию, но и оформлять ее в форме презентации, вести планирование и т. д.	И1	- Эффективное и творческое применение в воспитательно-образовательном процессе инновационных педагогических технологий (развивающих игр, проектных технологий и др.).	1	6
		И2	- Систематическая профилактическая работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников; строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей (отсутствие травматизма); соблюдение режима дня.	0-2	
		И3	- Использование компьютерных программ при ведении документации в электронном виде, в соответствии с требованиями (планы, конспекты, рабочие программы, журналы, таблицы, протоколы).	0-2	
		И4	- Участие в экспериментальной, апробационной, стажировочной, пилотной и др. площадок.	1	
3.	<b>Качество воспитательно-образовательного процесса.</b> Подготовка к организации воспитательно-образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики,	К1	- Организация и проведение деятельности с воспитанниками через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих тематических досугов, акций и других запланированных мероприятий: <b>на уровне ДОУ</b> <b>на муниципальном уровне</b>	0-2	13
			0-3		
		К2	- Организация и проведение проектной деятельности с воспитанниками в воспитательно-образовательном процессе (не реже 2р в год).	0-2	

	<p>основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике (личностно-ориентированный подход, высокий уровень психологической комфортности на занятиях). Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих инициативу, творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие).</p>	<p><b>К3</b></p>	<p>- Участие воспитанников ДООУ в конкурсах, выставках, соревнованиях, фестивалях и других мероприятиях  <b>на уровне ДООУ:</b>  призовое место  <b>на муниципальном уровне:</b>  участие, призовое место  <b>на региональном, федеральном и др. уровнях (в т.ч. дистанционные):</b>  призовое место  (Грамоты, сертификаты, дипломы, подтверждающие участие)</p>	<p><b>0-2</b>  <b>0-2</b>  <b>0-2</b></p>		
		<p><b>К4</b></p>	<p>- Составление социального паспорта группы и индивидуального образовательного маршрута нуждающимся детям, детям с ОВЗ.</p>	<p><b>0-2</b></p>		
<p><b>4.</b></p>	<p><b>Профессионально-личностное совершенствование.</b>  Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию.</p>	<p><b>П1</b></p>	<p>- Личное участие в городских, региональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства* (за анализируемый период):  призовое место  участие  (Грамоты, сертификаты, дипломы и др., подтверждающие участие)</p>	<p><b>0-3</b> <b>0-2</b></p>	<p><b>22</b></p>	
		<p><b>П2</b></p>	<p>- Наличие призовых мест в иных конкурсах **  (Грамоты, сертификаты, дипломы, подтверждающие участие)</p>	<p><b>0-2</b></p>		
		<p><b>П3</b></p>	<p>- Участие в областном конкурсе на присуждение премии Губернатора Московской области «Наше Подмосковье»:  призовое место  участие  (Грамоты, дипломы подтверждающие участие)</p>	<p><b>0-3</b> <b>0-2</b></p>		
		<p><b>П4</b></p>	<p>- Публичное представление собственного педагогического опыта в печатных публикациях, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств (научные, научно-методические и учебно-методические).***  (указать название издания, публикации, даты, количество страниц).</p>	<p><b>0-2</b></p>		
		<p><b>П5</b></p>	<p>- Публичное представление собственного педагогического опыта на профессиональных сайтах</p>	<p><b>1</b></p>		
		<p><b>П6</b></p>	<p>- Издание отдельной брошюры, программы, методического пособия, рабочей тетради и др. (указать название, издательство, дату, количество страниц)</p>	<p><b>0-2</b></p>		

		<b>П7</b>	- Представление опыта работы в мероприятиях (семинары (научно-практические, научно-теоретические), конференции, консультации, педагогические советы, мастер-классы, открытые просмотры и т.д.): <b>на уровне ДОУ на муниципальном уровне</b>	0-2 <b>0-3</b>		
		<b>П8</b>	- Посещение тематических семинаров, конференций и др., участие в вебинарах. (Сертификат)	<b>1</b>		
		<b>П9</b>	- Повышение квалификации (удостоверение, диплом).	<b>1</b>		
		<b>П10</b>	- Руководство методическими объединениями ДОУ.	<b>1</b>		
		<b>П11</b>	- Наличие персонального сайта (ведение, размещение, периодическое обновление актуальной информации).	<b>0-3</b>		
<b>5.</b>	<b>Взаимодействие с родителями (законными представителями).</b> Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать инвестиционно привлекательным ДОУ.	<b>В1</b>	- Активное участие родителей (законных представителей) в благоустройстве ДОУ; проектной деятельности, социально-значимых акциях, конкурсах, праздниках, мероприятиях ДОУ.	<b>0-2</b>	<b>4</b>	
<b>В2</b>		- Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями) по своевременной оплате за содержание детей в ДОУ (родительская плата, платные услуги).	<b>0-2</b>			
<b>ИТОГО:</b>					<b>50</b>	

\*

**1. Конкурсы профессионального мастерства**, рекомендованные Министерством образования и науки РФ, Российской академией образования, Министерством образования Московской области, организованные Московским областным центром дошкольного образования, Комитетом образования Администрации городского округа Королёв, МБУ ДПО «УМОЦ»:

- 1.1. «Педагог года» в номинации «Воспитатель года»;
- 1.2. «Педагог-психолог»;
- 1.3. Общероссийский конкурс педагогов дошкольного образования «Моё изобретение»;
- 1.4. Конкурс методических материалов «Уроки финансовой грамотности»;
- 1.5. Всероссийский конкурс «Педагогический дебют»;
- 1.6. «Фестиваль педагогических идей» (номинация «Открытие»);
- 1.7. Конкурс на присуждение премии Губернатора Московской области «Лучший по профессии» в сфере образования;
- 1.8. Всероссийский фестиваль детского и молодёжного научно-технического творчества «Космофест»;
- 1.9. «Спорт - альтернатива пагубным привычкам»;
- 1.10. Всероссийский конкурс стипендий и грантов им. Л.С. Выготского;
- 1.11. Международная Ярмарка социально-педагогических инноваций;
- 1.12. Региональный конкурс социальных проектов «Мы вместе»;

1.13. Областная предметная неделя педагогов работающих с детьми с ОВЗ: «Инновационные технологии в работе с детьми с ОВЗ»;

1.14. Московский областной смотр-конкурс результатов деятельности Уполномоченных по защите прав участников образовательных отношений в образовательных организациях.

\*\*

2. **Иные конкурсы**, в том числе дистанционные, организованные на сайтах: KONKURS.INFO; Дошкольник.РФ; maam.ru и др.

\*\*\*

3. **Примерный перечень профильных издательств:**

- Народное образование, НИИ школьных технологий
- Просвещение
- ДРОФА
- Учитель
- ВЕНТАНА-ГРАФ
- Бином
- Перспектива
- Мнемозина
- Первое сентября
- Русское слово
- Ассоциация XXI век
- Аркти
- Астрель
- Эксмо
- и т.п.

**Периодические издания (журналы):**

1. «Народное образование»
2. «Воспитание в школе»
3. «Воспитание дошкольников»
4. «Воспитательная работа в школе»
5. «Детское творчество»
6. «Игра и дети»
7. «Исследовательская работа школьников»
8. «Образовательные технологии»
9. «Педагогическая диагностика»
10. «Педагогическая техника»
11. «Педагогические измерения»
12. «Педагогические технологии»
13. «Речевые технологии»
14. «Российское образование»
15. «Сельская школа»
16. «Социальная педагогика»
17. «Управление образованием»
18. «Школьное планирование»
19. «Школьные технологии»

**Критерии и показатели качества труда педагогов – специалистов  
(педагога-психолога, учителя-логопеда, музыкального руководителя,  
инструктора по физической культуре) МАДОУ «Детский сад № 38»  
для определения выплат стимулирующего характера.**

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Код	Показатели	Баллы	Максимальный балл
1.	<b>Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных (ИКТ), здоровьесберегающих, в образовательном процессе.</b> Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую профессиональную компетентность, постоянный поиск новой информации, а также владение и внедрение в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач, владение различными компьютерными программами (мультимедийными средствами, видео-аудиоаппаратурой и пр.), позволяющими не только добывать информацию, но и оформлять ее в форме презентации, вести планирование и т. д.	И1	- Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (развивающих игр, проектных технологий и др.).	0-2	7
		И2	- Систематическая профилактическая работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников; строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей (отсутствие травматизма); соблюдение режима дня.	0-2	
		И3	- Использование компьютерных программ при ведении документации в электронном виде, в соответствии с требованиями (планы, конспекты, рабочие программы и др.).	0-2	
		И4	- Участие в экспериментальной, апрабационной, стажировочной, пилотной и др. площадок.	1	
2.	<b>Качество образовательного процесса.</b> Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике (лично-ориентированный подход, высокий уровень	К1	- Организация и проведение деятельности с воспитанниками, а также с родителями (законными представителями) через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих тематических досугов, акций и других запланированных мероприятий: <b>на уровне ДОУ:</b> с воспитанниками с родителями (законными представителями) <b>на муниципальном уровне</b>	0-2 0-3 0-4	13
		К2	- Организация и проведение проектной деятельности с воспитанниками в образовательном процессе (не реже 2р в год).	0-3	
		К3	- Участие воспитанников ДОУ в		

	психологической комфортности на занятиях). Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих инициативу, творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие).		конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях <b>на муниципальном уровне:</b> участие, призовое место <b>на региональном, федеральном и др. уровнях (в т.ч. дистанционные):</b> призовое место (Грамоты, сертификаты, дипломы, подтверждающие участие)	0-4  0-3		
		<b>К4</b>	- Составление социального паспорта группы и индивидуального образовательного маршрута нуждающимся детям, детям с ОВЗ.	0-2		
<b>3.</b>	<b>Профессионально-личностное совершенствование.</b> Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию.	<b>П1</b>	- Личное участие в городских, региональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства* (за анализируемый период): призовое место участие (Грамоты, сертификаты, дипломы и др., подтверждающие участие)	0-4 0-2	30	
		<b>П2</b>	- Наличие призовых мест в иных конкурсах ** (Грамоты, сертификаты, дипломы, подтверждающие участие)	0-2		
		<b>П3</b>	- Участие в областном конкурсе на присуждение премии Губернатора Московской области «Наше Подмосковье»: призовое место участие (Грамоты, дипломы подтверждающие участие)	0-3 0-2		
		<b>П4</b>	- Публичное представление собственного педагогического опыта в печатных публикациях, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств (научные, научно-методические и учебно-методические).*** (указать название издания, публикации, даты, количество страниц).	0-3		
		<b>П5</b>	- Публичное представление собственного педагогического опыта на профессиональных сайтах.	1		
		<b>П6</b>	- Издание отдельной брошюры, программы, методического пособия, рабочей тетради и др. (указать название, издательство, дату, количество страниц).	0-3		

	- Создание статьи о проведенном мероприятии в ДОУ для публикации в СМИ г.о. Королёв.	<b>0-3</b>		
<b>П7</b>	- Представление опыта работы в мероприятиях (городские методические объединения (ГМО), семинары (научно-практические, научно-теоретические), конференции, консультации, педагогические советы, мастер-классы, открытые просмотры и т.д.): <b>на уровне ДОУ</b> <b>на муниципальном уровне</b>	0-2 <b>0-5</b>		
<b>П8</b>	- Посещение тематических семинаров, конференций и др., участие в вебинарах. (Сертификат)	<b>1</b>		
<b>П9</b>	- Повышение квалификации (удостоверение, диплом).	<b>1</b>		
<b>П10</b>	- Руководство методическими объединениями ДОУ.	<b>1</b>		
<b>П11</b>	- Наличие персонального сайта (ведение, размещение, периодическое обновление актуальной информации).	<b>0-3</b>		
<b>ИТОГО:</b>				<b>50</b>

\*

**3. Конкурсы профессионального мастерства**, рекомендованные Министерством образования и науки РФ, Российской академией образования, Министерством образования Московской области, организованные Московским областным центром дошкольного образования, Комитетом образования Администрации городского округа Королёв, МБУ ДПО «УМОЦ»:

- 3.1. «Педагог года» в номинации «Воспитатель года»;
- 3.2. «Педагог-психолог»;
- 3.3. Общероссийский конкурс педагогов дошкольного образования «Моё изобретение»;
- 3.4. Конкурс методических материалов «Уроки финансовой грамотности»;
- 3.5. Всероссийский конкурс «Педагогический дебют»;
- 3.6. «Фестиваль педагогических идей» (номинация «Открытие»);
- 3.7. Конкурс на присуждение премии Губернатора Московской области «Лучший по профессии» в сфере образования;
- 3.8. Всероссийский фестиваль детского и молодёжного научно-технического творчества «Космофест»;
- 3.9. «Спорт - альтернатива пагубным привычкам»;
- 3.10. Всероссийский конкурс стипендий и грантов им. Л.С. Выготского;
- 3.11. Международная Ярмарка социально-педагогических инноваций;
- 3.12. Региональный конкурс социальных проектов «Мы вместе»;
- 3.13. Областная предметная неделя педагогов работающих с детьми с ОВЗ: «Инновационные технологии в работе с детьми с ОВЗ»;
- 3.14. Московский областной смотр-конкурс результатов деятельности Уполномоченных по защите прав участников образовательных отношений в образовательных организациях.

\*\*

**4. Иные конкурсы**, в том числе дистанционные, организованные на сайтах: KONKURS.INFO; Дошкольник.РФ; maam.ru и др.

\*\*\*

### 3. Примерный перечень профильных издательств:

- Народное образование, НИИ школьных технологий
- Просвещение
- ДРОФА
- Учитель
- ВЕНТАНА-ГРАФ
- Бином
- Перспектива
- Мнемозина
- Первое сентября
- Русское слово
- Ассоциация XXI век
- Аркти
- Астрель
- Эксмо
- и т.п.

### Периодические издания (журналы):

1. «Народное образование»
2. «Воспитание в школе»
3. «Воспитание дошкольников»
4. «Воспитательная работа в школе»
5. «Детское творчество»
6. «Игра и дети»
7. «Исследовательская работа школьников»
8. «Образовательные технологии»
9. «Педагогическая диагностика»
10. «Педагогическая техника»
11. «Педагогические измерения»
12. «Педагогические технологии»
13. «Речевые технологии»
14. «Российское образование»
15. «Сельская школа»
16. «Социальная педагогика»
17. «Управление образованием»
18. «Школьное планирование»
19. «Школьные технологии»

**Критерии и показатели качества труда административно-управленческого персонала (АУП)**

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
<b>АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ</b> (заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по ОМР – 80 б.)				
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	- Участие в подборе и расстановке педагогических кадров, организация повышения их квалификации и профессионального мастерства.	0 – 7	<b>40</b>
		- Работа по совершенствованию предметно-пространственной развивающей среды ДОУ и сохранности методического обеспечения в группах.	0 – 5	
		- Контроль режима дня и требований к гигиенической нагрузке на детей в организованных формах образования.	0 – 7	
		- Организация и контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса и кружковой работы ДОУ, за обеспечением уровня подготовки воспитанников в соответствии ФГОС ДО.	0 – 7	
		- Соответствие документации ДОУ нормативно-правовым актам и нормативным документам вышестоящих организаций.	0 – 7	
		- Участие в разработке и подготовке проектов приказов, инструкций, программ, планирующей и отчетной документации.	0 – 7	
2.	Качество воспитательно-образовательного процесса	- Организация методической работы (подготовка и проведение открытых мероприятий, педагогических советов, семинаров, консультаций, круглых столов, методических советов и объединений, наставничество).	0 – 7	<b>40</b>
		- Подготовка и проведение аттестации педагогических работников.	0 – 6	
		- Организация, обеспечение и использование в образовательном процессе современных инновационных образовательных технологий.	0 – 6	

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
		- Организация и подготовка участия педагогов ДООУ в конкурсах профессионального мастерства.	0 – 6	
		- Проведение на базе ДООУ городских мероприятий для руководящих и педагогических работников. А также для воспитанников других ДООУ.	0 – 5	
		- Качество подготовки ДООУ к летнему оздоровительному сезону и новому учебному году.	0 – 5	
		- Участие в подготовке воспитанников ДООУ к выступлениям в городских мероприятиях.	0 – 5	
3.	Социальные критерии	- Эффективное сотрудничество с родителями в воспитательно-образовательном процессе, включая индивидуальную работу	0 – 5	20
		- Организация и проведение родительских собраний, консультаций, круглых столов.	0 – 3	
		- Организация и функционирование информационной среды для родителей через сайт ДООУ, социальные сети, тематические стенды и уголки.	0 – 5	
		- Участие в составлении демографического паспорта ДООУ.	0 – 3	
		- Установление контактов и социального партнерства с соответствующими внешними организациями.	0 – 4	
<b>ИТОГО:</b>				<b>80</b>
<b>АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ (заместитель заведующего по безопасности)</b>				
1.	Интенсивность и результаты работы	- Организация деятельности по обеспечению безопасности пребывания воспитанников и сотрудников в ДООУ.	0 – 10	<b>40</b>
		- Выполнение требований пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и охраны труда.	0 – 10	
		- Соблюдение правил и норм охраны труда. Отсутствие нарушений и замечаний и травматизма среди детей и сотрудников.	0 – 10	

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
		- Контроль за работой, обеспечивающей безопасные условия пребывания воспитанников и сотрудников в ДОУ.	0 – 10	
2.	Качество выполняемой работы.	- Проведение мероприятий с сотрудниками по безопасности учреждения: охране труда, антитеррористической деятельности; ГО и ЧС.	0 – 8	40
		- Ведение документации и аналитической деятельности. Качественное и своевременное исполнение приказов и распоряжений контролирующих организаций.	0 – 8	
		- Качество подготовки ДОУ к летнему оздоровительному сезону и новому учебному году.	0 – 8	
		- Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка».	0 – 8	
		- Активное участие в общественной жизни ДОУ.	0 – 8	
3.	Социальные критерии	- Эффективное сотрудничество с родителями в рамках работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности.	0 – 5	20
		- Выступление на родительских собраниях, круглых столах, семинарах, др.	0 – 5	
		- Организация и функционирование информационной среды для родителей через сайт ДОУ, социальные сети, тематические стенды и уголки.	0 – 5	
		- Установление контактов и социального партнерства с соответствующими внешними организациями.	0 – 5	
<b>ИТОГО:</b>				<b>70</b>
<b>АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ</b> <i>(заместитель заведующего по АХЧ)</i>				
1.	Создание условий для осуществления образовательного	- Содержание территории и помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН.	0 – 8	85

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
	процесса	- Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	0 – 7	
		- Качественная организация, подготовка, участие и контроль за проведением ремонтных работ.	0 – 8	
		- Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации.	0 – 8	
		- Оперативность составления заявок и своевременная подача их, продуктивное взаимодействие с обслуживающими организациями.	0 – 8	
		- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (контроль за сохранностью материальных ценностей в ДОУ).	0 – 8	
		- Осуществление контроля за состоянием помещений, электрооборудованием и территорией.	0 – 7	
		- Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала.	0 – 8	
		- Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений ДОУ.	0 – 8	
		- Грамотное и качественное ведение документации, своевременное предоставление документации.	0 – 7	
		- Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности.	0 – 8	
2.	Социальные критерии	- Взаимодействие с родителями воспитанников ДОУ. Участие в совместных мероприятиях по благоустройству помещений и территорий в разное время года.	0 – 5	15
		- Участие в мероприятиях ДОУ.	0 – 5	
		- Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	0 – 5	

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
<b>ИТОГО</b>				<b>100</b>

Приложение № 4

**Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного персонала (УВП) для определения выплат стимулирующего характера.  
(младшие воспитатели)**

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Код	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1.	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе.</b>	<b>И1</b>	- Ротация кадров (взаимозаменяемость).	<b>0-4</b>	<b>13</b>
		<b>И2</b>	- Отсутствие нарушений норм техники безопасности и противопожарной защиты, охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, использование рабочего времени в соответствии с должностными обязанностями.	<b>0-4</b>	
		<b>И3</b>	- Эмоционально комфортные условия во взаимоотношениях с сотрудниками. Культура поведения.	<b>0-3</b>	
		<b>И4</b>	- Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	<b>0-2</b>	
2.	<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К1</b>	- Качественное содержание помещений и территорий, закрепленных за группой в соответствии с требованиями СанПиН (отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам хозяйственной деятельности).	<b>0-5</b>	<b>17</b>
		<b>К2</b>	- Участие в воспитательно-образовательном процессе; участие в организации предметно-пространственной развивающей среды (ППРС) группы. Творчество в работе.	<b>0-4</b>	
		<b>К3</b>	- Соблюдение режима дня; этика и эстетика в организации питания; воспитание у детей культурно-гигиенических умений и навыков; соблюдение питьевого режима.	<b>0-4</b>	
		<b>К4</b>	- Участие в мероприятиях ДОУ.	<b>0-4</b>	
<b>ИТОГО:</b>					<b>30</b>

**Критерии и показатели качества труда младшего обслуживающего персонала (МОП) для определения выплат стимулирующего характера.**

№ п/п	Критерии качества и результативности труда	Показатели	Баллы	Максимальный балл по критериям
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	- Содержание помещений и территорий ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН.	0 – 5	80
		- Ротация кадров (взаимозаменяемость).	0 – 5	
		- Отсутствие нарушений норм техники безопасности и противопожарной защиты, охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие больничных листов, культура поведения, использование рабочего времени в соответствии с должностными обязанностями.	0 – 5	
		- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	0 – 4	
		- Активное участие и качественное выполнение работ (мытьё окон, покраска бордюров, малых архитектурных форм, прополка, работы по озеленению территории).	0 – 4	
		- Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам хозяйственной деятельности.	0 – 4	
2.	Социальные критерии		0 – 8	20
			0 – 8	
			0 – 4	
		<b>ИТОГО</b>		

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное  
учреждение городского округа Королёв Московской области  
«Детский сад комбинированного вида № 38 «Радуга»**

141080, Московская область, г.о. Королёв, проезд Макаренко, дом 4, телефон: 8(498)602-91-06  
141076, Московская область, г.о. Королёв, улица Мичурина, дом 21Г, телефон: 8(495)519-13-23  
141076, Московская область, г.о. Королёв, проезд Калининградский, дом 1, телефон: 8(498)628-25-78

«ПРИНЯТО»

Протокол общего  
собрания  
МАДОУ «Детский сад № 38»  
№ 1  
от « 2 » 02 2021 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПКО  
*[Подпись]*  
Н. Баранова



«УТВЕРЖДЕНО»

Приказ заведующего МАДОУ  
«Детский сад № 38»



№ 9/02  
от « 2 » 02 2021 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с  
образовательным процессом и не входящих в круг основных  
обязанностей педагогических работников**

**МАДОУ «Детский сад №38»**

## **Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, разработано в соответствии с Законом Московской области «Об образовании», постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014 № 693 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области» (с учетом внесенных изменений и дополнений).

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды и характер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей, педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад № 38».

1.3. Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г.о. Королёв Московской области, утвержденного постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014 № 693 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области», предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в размере 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников учреждения.

## **2. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников.**

2.1. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, самостоятельно определяются образовательным учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.2. Установление доплат производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направленно на стимулирование работников дошкольного учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду.

2.3. Конкретный размер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, определяется тарификационной комиссией и утверждается приказом заведующего с учетом мнения профсоюзной организации ДОУ ежемесячно, ежеквартально или по полугодиям в течение учебного года.

2.4. Выплаты доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, производятся пропорционально отработанному времени с учетом фактической нагрузки, выполняемой педагогическим работником.

**3. Критерии доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников.**

№ п/п	Показатели	Доплата в денежном эквиваленте, руб.
1.	За интенсивность в работе (отсутствие жалоб, посещаемость и т.д.)	0 – 1000
2.	За работу с детьми с ОВЗ, инвалидами	0 – 1000
3.	За работу и изготовление наглядного материала (стенды и т.д.)	0 – 1000
4.	За участие в профессиональных конкурсах, внеплановых мероприятиях, семинарах, ГМО...	0 – 1000
5.	За улучшение предметно-развивающей среды в ДОУ	0 – 1000
6.	За работу по благоустройству территории, здания ДОУ	0 – 2000
7.	Ротацию кадров (взаимозаменяемость)	0 – 2000
8.	За активную работу с родителями по ЗОЖ и передачу педагогического опыта	0 – 1000
9.	За творческую работу, публикации, выступления на мастер-классах, работа на профессиональных сайтах	0 – 1000
10.	За ведение бесплатных кружков во 2-й половине дня	0 – 1000
11.	За работу по сохранению и обновлению материально-технической базы ДОУ	0 – 1000
12.	За участие в работе по организации и проведению общегородских мероприятий для детей дошкольного возраста (спортивных соревнований, конкурсов, соревнований, выступлений)	0 – 1000

#### **4. Снятие доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.**

4.1. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации:

- окончание срока действия доплат;
- окончание выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую были определены доплаты;
- невыполненные работы, за которые были определены доплаты или отказ работника от выполнения работ;
- отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении доплат;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по ДООУ), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога;
- доплаты могут быть сняты на месяц, квартал, учебный год.

4.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основе приказов заведующего ДООУ после согласования с профсоюзной организацией учреждения.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение городского округа Королёв  
Московской области «Детский сад комбинированного вида № 38 «Радуга»**

141080, Московская область, г.о. Королёв, проезд Макаренко, дом 4, телефон: 8(498)602-91-06  
141076, Московская область, г.о. Королёв, улица Мичурина, дом 21Г, телефон:8(495)519-13-23  
141076, Московская область, г.о. Королёв, проезд Калининградский, дом 1, телефон: 8(498)628-25-78

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
между администрацией и профсоюзным комитетом МАДОУ «Детский сад №38»  
на 2022-2023 учебный год**

Администрация Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад комбинированного вида №38 «Радуга» в лице заведующего Десятых В.Л. и профсоюзный комитет в лице председателя ПК Барановой Д.В., заключили настоящее соглашение по охране труда на 2022 – 2023 учебный год.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ (тыс. руб)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия				
							Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с нормативными требованиями по ОТ		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда		
							всего	в т.ч. жен.	всего	в т.ч. жен.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>1. Организационные мероприятия</b>											
1.1.	Обучение по охране труда административного и педагогического персонала в сторонних ОО	человек	11		В соответствии со сроками	Заведующий Десятых В.Л Специалист по охране труда Ахметжанова Н.В.					
1.2.	Инструктаж сотрудников по ОТ	человек	107		При оформлении на работу и дважды в год.	Уполномоченный по ОТ Попова Е.Н.					
1.3.	Организация комиссии по обучению и проверке знаний	человек.	107		При оформлении на работу и	Заведующий Десятых В.Л					

	<i>ОТ и ТБ</i>				сентябрь.	Специалист по охране труда Ахметжанова Н.В.				
1.4.	<i>Обучение неэлектротехнического персонала</i>	<i>меропри ятие</i>	105		круглогодично	Заведующий Десятых В.Л. Специалист по охране труда Ахметжанова Н.В.				
1.5	<i>Проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте</i>	<i>меропри ятие</i>	51		Июнь-июль	Заведующий Десятых В.Л. Специалист по охране труда Ахметжанова Н.В. Уполномоченный по ОТ Попова Е.Н. Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л.				
<b>2. Технические мероприятия</b>										
2.1.	<i>Проведение общего технического осмотра здания</i>	<i>меропри ятие</i>	4		Май – сентябрь	Заведующий Десятых В.Л. Специалист по охране труда Ахметжанова Н.В. Уполномоченный по ОТ Попова Е.Н. Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л.				
2.2.	<i>Проведение административно- общественного контроля по ОТ</i>	<i>меропри ятие</i>	Ежеднев но, ежеквар тально		Круглогодично	Уполномоченный по ОТ Попова Е.Н. Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л.				

2.3.	<i>Выполнение ремонтных работ – обслуживание здания</i>	<i>мероприятие</i>	По мере необходимости		По мере необходимости	Заведующий Десятых В.Л. Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л. Рабочий по комплексному ремонту здания Агапов Н.П Шиндырь М.В.				
2.4.	<i>Мероприятия по подготовке здания к зимнему периоду: опрессовка системы отопления</i>	<i>мероприятие</i>	1 раз в год		Июль – сентябрь	Заведующий Десятых В.Л. Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л. Обслуживающая организация				
2.5.	<i>Благоустройство территории ДОУ: - проведение субботников, уборка и вывоз листвы; - уборка снега и льда, обработка дорожек песко-солевой смесью, очистка кровли от снега и сосулек; - вывоз крупногабаритного мусора; - закупка песка, земли.</i>	<i>Мероприятие</i>	По мере необходимости		круглогодично	Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л. Дворники: Низамутдинов В.В. Коваленков А.А. Новачок К.В.				
2.6	<i>Ремонт помещения музыкального зала по адресу Калининградский проезд, д.1</i>	<i>мероприятие</i>			январь	Заведующий Десятых В.Л. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л.				
2.7	<i>Ремонт отопительной системы помещений бассейна Ремонт инженерных сетей в здании бассейна.</i>	<i>мероприятие</i>			Январь-февраль  март	Заведующий Десятых В.Л. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л.				

2.8.	Проведения испытания спортивного и игрового оборудования	штук	1 раз в год		июнь	Члены комиссии				
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>										
3.1.	Проведение медицинского осмотра сотрудников	человек	107		Сентябрь-ноябрь	Заведующий Десятых В.Л.				
3.2.	Своевременное обновление аптечек первой помощи	штук	35		По мере необходимости	Медицинская сестра (по согласованию)				
3.3.	Контроль теплового режима в помещениях	мероприятие			Ежедневно с 15.09 по.15.05	Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л.				
3.4.	Контроль за расходом тепла, электроэнергии, воды.	мероприятие			ежедневно	Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л.				
3.5.	Дератизация, дезинсекция помещений	мероприятие			1 раз в месяц	Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л.				
3.6.	Анализ заболеваемости	человек			ежемесячно	Медицинская сестра (по согласованию)				
3.7.	Обеспечение сотрудников смывающими и/или обезвреживающими средствами, приобретение СИЗ	мероприятие			В соответствии со сроками использования СИЗ	Зам. по АХР Пярых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л.				
<b>4. Мероприятия по обеспечению безопасности</b>										
4.1.	Техническое обслуживание системы охранно-тревожной сигнализации	мероприятие			ежемесячно	Заместитель по безопасности Соколова О.Н.				
4.2.	Проведение тренировок по эвакуации сотрудников и	мероприятие			ежемесячно	Заместитель по безопасности Соколова О.Н.				

	<i>воспитанников</i>									
4.3.	<i>Обслуживание автоматической системы пожарной сигнализации</i>	<i>мероприятие</i>			ежемесячно	Заместитель по безопасности Соколова О.Н.				
4.4.	<i>Проведение инструктажа по пожарной безопасности</i>	<i>мероприятие</i>	2		2 раза в год и при приеме на работу	Заместитель по безопасности Соколова О.Н.				
4.5.	<i>Контроль за состоянием путей эвакуации.</i>	<i>штук</i>	27		постоянно	Зам. по АХР Пятых Е.В. Заведующий хозяйством Ушакова Е.Л. Уполномоченный по ОТ Попова Е.Н.				

Заведующий МАДОУ «Детский сад №38»



 В.И. Десятых

Председатель ПК МАДОУ «Детский сад №38»



 Д.В. Баранова



## МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

б-р Строителей, д.7, г. Красногорск,  
г.о. Красногорск, Московская обл., 143407

Тел.: (498) 602-84-10  
email: msrmo@mosreg.ru

Кому:  
МАДОУ "Детский сад № 38"  
141080, Московская обл., г. Королев, проезд  
Макаренко, д. 4

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации соглашения, коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 05.04.2022 № Р001-1048601535-58088315, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Коллективного договора МАДОУ "Детский сад № 38", регистрационный номер 2114/2022КД дата регистрации 07.04.2022.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Одновременно сообщаем, что в связи с вступлением в силу с 01.03.2022 новой редакции раздела Х "Охрана труда" Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) ссылка на статьи 212 и 213 ТК РФ в пунктах 6.1.3, 6.1.12 и 6.1.8 раздела 6 "Охрана труда и здоровья" коллективного договора является неактуальной.

Первый заместитель министра социального  
развития Московской области



Н.Е. Ускова  
07.04.2022