

Принят на общем собрании работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения

"Детский сад № 3"

(указать орган управления в соответствии с

Уставом образовательной организации)

« 10 » сентября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения

"Детский сад № 3"

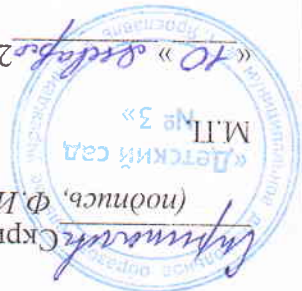
(полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом)

действует с « 10 » января 2022 г. по « 10 » января 2025 г.
(дата принятия) (дата окончания)

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

(подпись, Ф.И.О.)
Скрипачева Е.А..



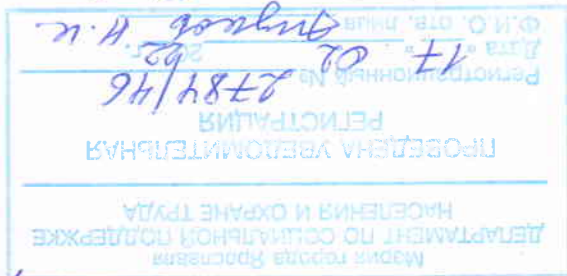
От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

(подпись, Ф.И.О.)
Красинская М.Л.

М.Л.

« 10 » сентября 2022 г.



Удостоверение от 17.09.2022. ~ 03-04-11-46/2 - 19

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.....	5
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	9
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	16
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И УБЕДОТЫ.....	22
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	25
7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	30
8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.....	34
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	36

1. 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 дошкольном образовательном учреждении "Детский сад № 3".

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2020-2022 годы;

Территориальное отраслевое соглашение по организациям муниципальной системы образования города Ярославля 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.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Скрипачевой Елены Аркадьевны (далее – работодатель);
(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)
(Ф.И.О.)

1.5. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуются комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

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

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с 10.01.2022 и действует по 10.01.2025 (включительно). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (статья 54, 55, 419 ТК РФ).

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являющимся неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюзной и коллектива образовательной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухулять положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются с учетом мнения или по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

1.12. 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) на сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.13. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и могут ухулять положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Территориальным отраслевым соглашением на 2021-2023 годы и настоящим коллективным договором. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников распространяются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с профсоюзом или иной организацией.

2.2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

2.2.2. Работодатель обязуется:

- При определении должностных обязанностей работников предоставлять Единым квалификационным справочником должностей специалистов, специалистов и служащих.
- При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

- При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора под росписью передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя (статья 67 ТК РФ).

2.2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под росписью с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с другими актами, определяющими трудовые отношения между работником и работодателем.

иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми вносимыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

22.5. В трудовой договор работника включаются обязательные условия, установленные в статье 57 ТК РФ. В трудовом договоре оговаривать объем работ, на выполнение которых работник принят, а также условия, связанные с выполнением работ, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

22.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

22.7. Соблюдать требования действующего законодательства при приеме и обработке персональных данных работника.

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

Работникам, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять вести трудовые книжки.

Формирование информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, подавшего письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 62 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять в электронном виде.

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

22.10. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работником, объема учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до изменения условий трудового договора, а также своевременное дополнительное соглашение.

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

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 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.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала исполнения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, если массовых увольнений работников – не позднее, чем за три месяца.

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

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

Массовым является увольнение 5% и более от общего числа работников в течение трех календарных месяцев.

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

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан
- работающие в установленном порядке к категории граждан
- работающие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образования организацией высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- члены Профсоюзного союза образования.

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

2.2.15. Осуществлять учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

- 2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, взыскиваемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.
- 2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в соответствии со статьями 178 и 179 ТК РФ.
- 2.2.18. Направлять педагогических работников на подготовку и повышение квалификации работников (далее - ЦПО) по профилю деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 статьи 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
- 2.2.19. В случае направления работника на ЦПО сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую организацию, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд и т.д.), а также обеспечивать ему возможность проживания в служебных помещениях в соответствии с условиями, установленными в локальных актах организации.
- 2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, связанным с работой с получением образования в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемым на обучение по направлению работодателя.
- 2.2.21. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, соглашений, локальных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего трудового договора.
- 2.2.22. Содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работников образовательной организации;
- 2.2.23. Содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации их трудовой функции;
- 2.2.24. Содействовать адаптации молодых педагогов в ОО;
- 2.2.25. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в соответствии с трудовым законодательством и в суде;

нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для руководителей, заместителей руководителей, работников из числа

- суммированный учет рабочего времени - устанавливается сторонам,

- число смен в сутки - согласно графику сменности;

- время перерывов в работе не менее 30 мин. (ст. 108 Трудового кодекса

- время начала и окончания работы согласно графика рабочего времени;

- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

3.2. В организации устанавливается следующий режим рабочего времени:

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

- продолжительность работы (смены) в том числе неполного

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в

- создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в

- создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в

- создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в

- создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в

- создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в

2.4. Работники обязуются:

- представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из

- представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из

- представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из

- представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из

- представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из

- представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из

- представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из

- представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из

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

3.5. 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), определяются учебной нагрузкой, отовариваемой в трудовом договоре, в соответствии с изменениями, определяемыми в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, отовариваемой в трудовом договоре».

Не предусматривается установление верхнего предела учебной нагрузки педагогическим работникам.

3.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, не менее чем за два месяца.

3.7. Изменение условий трудового договора (эффективного контракта), за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп образовательного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, с обеспечением сохранения объема учебной нагрузки.

3.9. Периоды приостановки образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников. Сотрудники выходят на рабочее место согласно графику работы и осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах учебной нагрузки педагогических работников (участие в методических мероприятиях, в том числе в рамках образовательных программ, в том числе в рамках образовательных программ, в том числе в рамках образовательных программ).

3.11. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться к педагогической и иной деятельности в соответствии с их согласия к другой работе в пределах установленной нормы часов, не превышающей установленную им учебную нагрузку.

Условно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не связанных с основной деятельностью организации, в пределах установленных им рабочего времени.

3.12. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работ, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ). Так, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и с учетом ограничений, установленных законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

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

3.14. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и суммированным учетом рабочего времени утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней.

3.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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.

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

3.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для приема пищи и отдыха, время и продолжительность которого определяется внутренним распорядком образовательной организации, графиком работы.

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

3.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (См. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении месяца 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 предоставляемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения месяца (статья 122 ТК РФ).

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

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Пролетение, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124

3.20. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 1, 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 92 ТК РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня: но не более 36 часов в неделю. По письменному согласию работника продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем 40 часов в неделю с выплатой работнику отделе установиваемой дополнительной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые устанавливаются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3

17 в степени, либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности, представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск; не менее календарных дней. На основании коллективного договора и по письменному распоряжению работника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые устанавливаются в трудовом договоре. При исчислении общей продолжительности ежегодного дополнительного отпуска учитываются дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не менее, чем за две недели.

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск за полностью отработанную часть года.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска — 56 календарных дней.

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 ограничения заработной платы, если их общая продолжительность превышает календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из стажа, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14

календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных сотрудников, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;

- в случае заболевания близкого родственника - 3 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (статья 128 Трудового кодекса РФ и п.5.2. Территориального отраслевого соглашения по образованию города Ярославля на 2021-2023 гг.).

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

3.25. Педагогическим работникам по их письменному заявлению предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления отпуска педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, продление длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от деятельности, связанной с осуществлением указанными локальными актами образовательной организации.

3.26. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение или медицинским показанием работодателю, с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации, предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком

3.27. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации,

предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может по письменному заявлению взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем

предложенный трудовой законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и

время отдыха работников.

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант:

распределение) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих режим рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением

и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудовых норм, соглашений, локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных

актов, настоящего коллективного договора.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в

соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.2. При разработке и утверждении в образовательной организации локальных и критериев эффективности работы в целях осуществления контроля за качеством труда работников учитываются следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип прозрачности);

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип результативности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться в соответствии с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

- 4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не менее чем каждые полмесяца в денежной форме.
- Днями выплаты заработной платы являются: 30 число расчетного месяца (апрель) и 15 число месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.4. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - размеров и оснований произведенных удержаний;
 - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа профсоюзной организации.
- 4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.
- 4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включается в себя ставки заработной платы, оклады и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в районах, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.
- В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификации, категории, государственной награды и (или) иных заслуг, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификации, категории, государственной награды и (или) иных заслуг, выплаты стимулирующего характера.
- 4.7. При установлении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие увеличение стажа, представлены документом о стаже, подтверждающим право на соответствующие выплаты;
 - при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (присвоения);

-при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня
Министерством науки и высшего образования Российской
решения о выдаче соответствующего диплома;

-при награждении государственными наградами Российской Федерации,
Российской Федерации - со дня принятия решения о награждении;

4.7. Месечная заработная плата работника, полностью отработавшего
рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые
нормы), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до
МОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение
обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей
отсутствующего работника, оплата труда при работе по
интересу, а также компенсационные выплаты не включаются.
Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к
труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда
оплата стоимости питания, проезда, обучения,
отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в
размере оплаты труда не учитываются.

4.8. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:
4.8.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за
интересную работу, не входящую в круг основных обязанностей
работника, определяются организацией самостоятельно в пределах,
установленных на эти цели средств с учетом мнения выборного органа
профсоюзной организации закрепляются в соответствующем
интересу. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон
обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение
обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от
определенной трудовой работой, устанавливаются работнику
организацией по соглашению сторон.

4.8.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда,
отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной
сложности, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,
работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при
выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)
устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и
иной системой оплаты труда с учетом мнения выборного органа
профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем
интересу. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных,
закрепляются в зависимости от организации в зависимости от
интересности их работы в неблагоприятных условиях, и
устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. При
исполнении обязанностей работника или отменяются полностью.

необходимо в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения
первичной профсоюзной организации и закрепляются в
уставе организации, локальным нормативным актом образовательной
организации самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств при
предельно первичной профсоюзной организации, входящего в
комиссии по оплате труда.

4.9. Оплата труда работника, заменяющего отсутствующего,
осуществляется в соответствии с квалификацией работника.

4.10. Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу или
стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой
договор с муниципальным учреждением после окончания образовательного
учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение
стажа труда производится с применением повышающего коэффициента
стажа работы учреждения, установленного в размере $K_{сп}=1,3$. (Решение
муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23).

Выплата повышающего должностного оклада педагогическому работнику
осуществляется при достижении педагогического стажа 5 лет.

4.11. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим
награды Министерства просвещения (Министерства образования и науки) Российской Федерации (медали, почетные звания,
знак отличия) и иных министерств и ведомств за вклад в
образовательной деятельности: Почетную грамоту Президента
Российской Федерации или удостоенным благодарности Президента
Российской Федерации; государственные награды Российской Федерации
(медали, почетные звания), соответствующие профилю
педагогической деятельности, устанавливается надбавка к должностному
окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки
(оклада), в размерах, установленных Решением муниципалитета города
Ярославля от 24.12.2012 № 23.

4.12. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и
руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или
доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей
системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной
единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой
единицы.

4.13. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим
от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной
плате работника.

4.14. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им
заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.
В частности, в частности, если заработок не получен в
законного отстранения работника от работы, его увольнения или
просто на другую работу;

е-месячную доплату к должностным окладам педагогическим и другим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения» в размере 10% от должностного оклада (занимаемой ставки).

Семесную плату педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую работу с педагогическими работниками образовательной организации впервые поступающими на работу или имеющими стаж работы не менее 5 лет, заключившими трудовой договор с организацией в течение 5 лет со дня окончания образовательного учреждения среднего профессионального образования, в размере 10 % от

...имеющим минимальный размер опыта труда;

...семьяную надбавку работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих оснований для оформления пенсии по старости в размере 10% от размера заработной платы;

...определенного в зависимости от размера заработной платы;

...должностного оклада;

единовременную выплату педагогическим работникам муниципальных образований, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере

Средств на лечение работника в размере не более

При наличии финансовых средств установить работникам

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, в дальнейшем возможным выплатам свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной

[illegible]

На время забастовки за участвующими в ней работниками.

[illegible]

1. За работника от исполнения или несвоевременного исполнения
органа по рассмотрению трудовых споров или государственного

4.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для работников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим причинам, являющимся рабочим временем педагогических и других работников, принимаемых по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

4.18. В случае установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) на основании, оказания материальной помощи работникам, что осуществляется локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемых по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

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

4.20. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, начиная с дня задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате по день фактического расчета заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) не выплаченных в срок сумм. Обязанность по фактически из заработной платы, размер процентов (денежной компенсации) указывается в указании денежной компенсации возникает независимо от наличия

4.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными

4.22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с нормативными условиями труда. Вредных видов работ с нормативными условиями труда. 4% тарифной ставки (оклада), установленной для работников с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормативными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда. 4.23. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

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

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

образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

Шаги образовательной организации формируются с учетом предельной наполняемости групп. За фактическое превышение воспитанников в группе устанавливается соответствующая или это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или при объеме выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих

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

Работодатель обязуется:

предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех предусмотренных трудовых законодательством, Территориальным соглашением по организациям муниципальной системы образования на 2021-2023 годы и настоящим коллективным

договором право работников на обязательное социальное обеспечение от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в установленном федеральными законами и иными нормативными

актами законодательства и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

Сохранять педагогическим работникам по истечении срока квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, достигнутый в период ее приобретения, в том числе в период ее продления.

При выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком;

Работодатель предоставляет работникам образовательной организации в случае болезни или отпуска, который

Работодатель предоставляет работникам образовательной организации в случае болезни или отпуска, который

Работодатель предоставляет работникам образовательной организации в случае болезни или отпуска, который

Работодатель предоставляет работникам образовательной организации в случае болезни или отпуска, который

Работодатель предоставляет работникам образовательной организации в случае болезни или отпуска, который

Работодатель предоставляет работникам образовательной организации в случае болезни или отпуска, который

Работодатель предоставляет работникам образовательной организации в случае болезни или отпуска, который

Работодатель предоставляет работникам образовательной организации в случае болезни или отпуска, который

Работодатель предоставляет работникам образовательной организации в случае болезни или отпуска, который

заявляется по письменному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

53.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, определенном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с учетом среднего заработка (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, определенном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением 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. (ст. 185.1 ТК РФ).

53.8. Работодатель с учетом финансово-экономического положения организации, имеет право предоставлять работникам, проходящим диспансеризацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два рабочих выходных дня (1 день за каждый этап вакцинации) по письменному заявлению работника образовательной организацией.

53.9. По письменному заявлению работника образовательной организацией предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- вступления работника в брак – 3 календарных дня;
- вступления в брак детей – 2 календарных дня;
- рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, сестры) – 3 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- празднование работником юбилейной даты – 1 календарный день;
- работы без листа нетрудоспособности в течение календарного года:
 - руководителю образовательной организации – 1 календарный день;
 - работникам образовательной организации – до 3 календарных дней.
- наличие о предоставлении указанных оплачиваемых отпусков работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в отношении работников организации;
- директором департамента образования мэрии города Ярославля в согласовании сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней.

Стороны совместно обязуются:

41.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, производственный травматизм и возникновение заболеваний, ежегодно заключать соглашения по охране труда с определенным мероприятием по улучшению условий и охраны труда (определенных, технических, санитарно-профилактических и других), работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных лиц.

41.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по созданию условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

41.3. Способствовать формированию и организации деятельности

41.4. Обеспечивать:

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.5. По письменному заявлению работника образовательной организации

5.6. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

5.7. Работники образовательной организации, работающие на постоянной

5.8. Работодатель при рассмотрении вопроса о предоставлении работникам

5.9. Работодатель создает условия для организации питания работников в

60. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

61. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

62. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

63. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

64. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

65. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

66. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

67. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

68. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

69. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

70. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

71. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

72. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

73. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

74. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

75. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

76. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

77. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

78. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

79. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

80. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

81. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

82. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

83. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

84. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

85. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

86. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

87. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

88. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

89. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

90. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

91. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

92. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

93. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

94. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

95. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

96. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

97. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

98. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

99. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

100. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают

выборы представителей в формируемой на паритетной основе комиссию

работы комиссии: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по назначению несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёму объектов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёму образовательной организации на готовность к новому учебному году и другим комиссиям;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

61.5. Осуществлять административно-общественный контроль за качеством жизни деятельности в образовательной организации, в том числе условий и охраны труда, выполнении разделов по охране труда, соглашения договора, соглашения по охране труда.

61.6. Контролировать выполнение образовательной организацией функций органов государственного контроля (надзора), представляющих и технических (главных технических) инспекторов труда и внешних инспекторов труда (полномочных) лиц по охране труда первичной образовательной организации.

61.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с использованием обучающимся на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

61.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на повышение физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с привлечением работников к здоровому образу жизни.

62. Работодатель обязуется:

62.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, обеспечивающих требования охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами и нормами трудового распорядка.

62.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек (Часть 1 статьи 217 ТК РФ).

62.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

62.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение

6.2.11. Обеспечивать прохождение работников обязательных медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия первой части 221, абзац четвертый статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ),

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными правовыми актами, содержащими государственные

6.2.8. Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанных обучение,

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 42-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

6.2.4. Проводить медицинские осмотры работников из числа работников, финансируемых в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов

6.2.12. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте надлежащий температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.13. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения охраны труда и охраны физической культуры:

- 6.2.13.1. обеспечивать инструкторов физической культуры информацией о группах обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- 6.2.13.2. проводить испытания спортивного оборудования с обучающимися по итогам профилактических медицинских осмотров;
- 6.2.14. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, находящихся в помещениях соответствующих актов.
- 6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися на производстве и с обучающимися в установленном порядке, а также ежегодный анализ причин возникновения травматизма и профессиональной заболеваемости обучающихся с обучающимися во время образовательного процесса с применением мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
- 6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, установленных в установленном порядке, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, инструктаж на рабочем месте.
- 6.2.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) работникам (Профсоюз, членам комиссии по охране труда, членам комиссии по охране труда в образовательной организации) в осуществлении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для работников образовательной организации и приема пищи.
- 6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в соответствии с законодательством.
- 6.5. Работники обязаны:
- 6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и нормативными актами, а также правилами и инструкциями.

652. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проверке знаний требований охраны труда;
653. Проводить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за исключением работников:
654. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
655. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, а также при необходимости до устранения выявленных нарушений на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необходимости необходимых средствах индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений в соответствии с законодательными и иными нормативными актами по охране труда.
656. Координировать работу уполномоченного лица по охране труда с персоналом организации по осуществлению контроля за состоянием охраны труда в организации.
657. Содействовать организации обучения и проверки знаний охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организацией, членом которой (комиссии) по охране труда.
658. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:
- по охране труда;
 - по введению специальной оценки условий труда;
 - по расследованию несчастных случаев на производстве;
 - по приемке учебных и производственных помещений, спортивного зала, бассейна и других объектов к началу учебного года.
659. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам обеспечения общественного контроля за состоянием охраны труда в организации.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, прав и интересов работников в органах управления организацией, в частности к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счета городского комитета профсоюза и комитета профсоюза членских взносов работников, являющихся членами профсоюза.

В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил 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 первичной профсоюзной организации денежных средств из средств оплаты работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О трудовых профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами, настоящим коллективным договором работодатель

при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права образовательной организации, учитывать мнение выборного органа профсоюзной организации, участвующего в соответствии со ст. 371 ТК РФ обеспечению пропедевтики учета мнения выборного органа

распределение нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № 96);

распределение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);

установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие дни, сверхурочную работу (ч.2 ст.135 ТК РФ);

распределение формы расчетного листа (ч.2 ст.136 ТК РФ);

распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Методические рекомендации Минюста от 18 июня 2013 г.;

14 ТК РФ);

15 ТК РФ);

16 ТК РФ);

17 ТК РФ);

18 ТК РФ);

19 ТК РФ);

20 ТК РФ);

21 ТК РФ);

22 ТК РФ);

23 ТК РФ);

24 ТК РФ);

25 ТК РФ);

26 ТК РФ);

27 ТК РФ);

28 ТК РФ);

29 ТК РФ);

30 ТК РФ);

31 ТК РФ);

32 ТК РФ);

33 ТК РФ);

34 ТК РФ);

35 ТК РФ);

36 ТК РФ);

37 ТК РФ);

хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, охрану помещений, выделенного выборному органу первичной профсоюзной деятельности.

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

- сокращение численности или штата работников организации (статья 81, пункт 1);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, пункт 2, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, пункт 3);

- нарушение в течение одного года грубое нарушение устава организации, состоящее в совершении работником, выполняющим воспитательные функции, проступка, несовместимого с продолжением данной работы (статья 81, пункт 4);

- совершение проступка, несовместимого с продолжением данной работы (статья 81, пункт 5);

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ) и суммированным учетом рабочего времени (статья 191 ТК РФ);

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

- привлечение к наложению дисциплинарных взысканий в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Взыскание, содержащее нормы трудового законодательства, мотивированного мнения (по мотивированному мнению профсоюзной организации) выборного органа первичной профсоюзной организации № — к настоящему коллективному договору.

1.3. С представительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора работникам, являющимся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 192, 193 ТК РФ);

Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для профессиональные интересы работников.

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в состав Управляющего или Наблюдательного советов, в состав наблюдательной комиссии образовательной организации, комиссии по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному благополучию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссий, к компетенции которых относятся вопросы, затрагивающих социально-трудовые и иные интересы работников.

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в состав Управляющего или Наблюдательного советов, в состав наблюдательной комиссии образовательной организации, комиссии по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному благополучию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссий, к компетенции которых относятся вопросы, затрагивающих социально-трудовые и иные интересы работников, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными актами на другую работу или увольнению по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение дисциплинарного проступка, подлежат увольнению по инициативе работодателя, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 39 ТК РФ.

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в работе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе президиумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в работе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе президиумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.15. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в работе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе президиумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.16. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в работе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе президиумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.17. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в работе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе президиумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.18. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в работе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе президиумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.19. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в работе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе президиумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений Территориального отраслевого соглашения по коллективному договору образованных города Ярославля на 2021-2023 годы, коллективного договора образовательной организации;

8.8. Осуществлять контроль:

8.7. Оказывать бесплатную консультационную и юридическую помощь, по вопросам трудового законодательства и социальных гарантий.

8.6. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых актах, нормативных документах в сфере трудовых отношений, о работе профобразованных всех уровней по защите трудовых прав и

8.5. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия к нему.

8.4. Разъяснять работникам положения коллективного договора и дисциплины трудового распорядка.

8.3. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в организации, осуществлять его реализацию, осуществлять контроль за исполнением коллективного договора.

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы членов профсоюзной организации, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они избраны в органы первичной профсоюзной организации из интересов и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8. Стороны пришли к соглашению, что выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

ВIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.13.1. Представляют работников к наградам, присвоению почетных званий, награждают грамотами, благодарностями и иными поощрениями.

7.13. Стороны совместно:

7.12. Председателю первичной профсоюзной организации выплачивается доплата в размере 10 % должностного оклада/ставки за выполнение обязанностей образовательной организации и членства в профсоюзе.

7.11. Председателю первичной профсоюзной организации выплачивается доплата в размере 10 % должностного оклада/ставки за выполнение обязанностей образовательной организации и членства в профсоюзе.

за предоставление работодателями (их представителями) работникам гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;

за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении профессиональных категорий по результатам аттестации работников;

за охраной труда в образовательной организации;

за правильностью и своевременностью предоставления работникам - за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников - членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации.

89. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в соответствии с трудовым законодательством и в суде.

810. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителям аттестационной комиссии образовательной организации.

811. Осуществлять проверку уплаты и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

812. Ежегодно информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

813. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-просветительную работу для членов профсоюза образовательной организации.

814. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

815. Обеспечивать детей членов профсоюза билетами на новогодние праздники с частичной оплатой за счет средств профсоюза.

816. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзной организации (болезнь, кража, смерть близких родственников и другое).

817. Осуществлять взаимодействие с членами профсоюза - ветеранами труда, находящимися на пенсии, с женщинами, имеющими в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

818. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации - членов профсоюза.

819. Поощрять членов профсоюза организации за активную работу по созданию благоприятных условий труда, за активную работу по созданию благоприятных условий труда, за активную работу по созданию благоприятных условий труда.

820. Осуществлять взаимодействие с членами профсоюза - ветеранами труда, находящимися на пенсии, с женщинами, имеющими в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

821. Осуществлять взаимодействие с членами профсоюза - ветеранами труда, находящимися на пенсии, с женщинами, имеющими в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

822. Осуществлять взаимодействие с членами профсоюза - ветеранами труда, находящимися на пенсии, с женщинами, имеющими в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

9.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, осуществляющих органами по труду. Все спорные вопросы по реализации коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами 61 ТК РФ, регулируемыми вопросами рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

9.2. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.3. В течение срока действия коллективного договора стороны несут все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в департамент по социальной защите населения и охране труда мэрии города Ярославля для регистрации в реестре.

9.6. Стороны разъясняют условия коллективного договора работникам коллективной организации.

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

- №1 «Положение об оплате труда работников муниципальной образовательного учреждения «Детский сад № 3»;
- №2 «Порядок определения ставки педагогической, руководящей и старшей работы по специальности для муниципальных работников образовательного учреждения «Детский сад № 3»;
- №3 «Положение о порядке установления стимулирующих (надбавок и (или) доплат) муниципальной образовательного учреждения «Детский сад № 3»;
- №4 «Положение о премировании (установлении поощрительных выплат) МДОУ «Детский сад № 3»;
- №5 «Положение о выплатах социального характера образовательного учреждения «Детский сад № 3»;
- №6 Форма трудового договора;
- №7 Форма расчётного листа работника ОУ;
- №8 Соглашение по охране труда.

Приложение № 1
к коллективному договору МДОВ "Детский сад № 3"

ОТНОСИТЕЛЬНО МНЕНИЯ ПРОФКОМА

Заступитель профсоюзного комитета

Детский сад № 3

М.Л. Красинская

№ 16/4

2021 года

Приказ № 16/4

05.02.2021 года

Е.А. Скрипачева

Заведующий МДОВ "Детский сад № 3"

Утверждено

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального дошкольного учреждения "Детский сад № 3"

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления от 16.07.2007 N 259-а», решением муниципального совета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образований Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», постановлением городского совета Ярославля от 28.06.2019 г. № 01-05/539, утвержденном об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 3", Положением об оплате труда работников за счет платных образовательных услуг.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда Детского сада, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

1.3. Система оплаты труда работников Детского сада устанавливается с учетом: единственного квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих; единственного тарифно-квалификационного справочника работ и профессий государственных гарантий по оплате труда; базовых окладов, установленных региональным законодательством и действующими правовыми актами, по разным категориям работников; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей работника; перечня видов выплат стимулирующего характера.

- иных обязательных выплат, установленных законодательством и
- действующими правовыми актами, содержащими нормы трудового права; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений Территориального отраслевого соглашения по учреждению

1.4. В Детском саду применяется повременно-премиальная система оплаты труда рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, правила установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового

1.6. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, заведующим и объявляется приказом по Детскому саду. Положение не может пересмотреть и дополнить по мере необходимости в установленном порядке.

1.7. Условия оплаты труда работника предусматривают:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы);
- условия и порядок установления компенсационных выплат;
- условия и порядок установления стимулирующих выплат (выплат и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений);
- порядок установления выплат социального характера.

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются в трудовом договоре с работником.

1.8. Детский сад в соответствии с действующим законодательством и Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, устанавливает нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных

ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Детском саду осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности:

- областной бюджет;
- городской бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания образовательных и иных услуг.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Детского сада устанавливается федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета;
- городского бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

- **III** специализированных и служебных работников рабочих профессий и прочих работников
- коэффициент напряженности;
- коэффициент квалификационной категории;
- коэффициент стажа работы;
- **IV** медицинских работников:
- коэффициент спецификации работы Детского сада;
- коэффициент квалификационной категории;
- коэффициент напряженности;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент уровня образования;
- **V** педагогических работников:
- коэффициент стажа руководящей работы;
- коэффициент квалификационной категории;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей;
- **VI** руководящих работников:
- 3.7. К повышающим коэффициентам относятся:

3.6. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем разбора базового оклада на сумму повышающих коэффициентов.

3.5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) является группа персонала Детского сада, являющаяся базовой категорией, размер которой устанавливается районными и муниципальными актами. К базовым категориям работников относятся должностные оклады и ставки заработной платы (ставки заработной платы) в соответствии с действующей системой оплаты труда в образовательных учреждениях города Ярославля.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из занятости в течение учебного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными актами субъектов Российской Федерации, локальными нормативными актами Детского сада.

3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-методическим подразделением в области физической культуры и спорта).

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п. Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образований Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, утвержденной решением 2 к решению муниципального образования Детского сада Ярославля, от 16.07.2007 № 259-п. Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образований Детского сада Ярославля, за исключением работников муниципальных образований Детского сада Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, утвержденной решением 2 к решению муниципального образования Детского сада Ярославля, от 16.07.2007 № 259-п. Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образований Детского сада Ярославля, за исключением работников муниципальных образований Детского сада Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, утвержденной решением 2 к решению муниципального образования Детского сада Ярославля, от 16.07.2007 № 259-п. Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образований Детского сада Ярославля, за исключением работников муниципальных образований Детского сада Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, утвержденной решением 2 к решению муниципального образования Детского сада Ярославля, от 16.07.2007 № 259-п.

- коэффициент уровня профессиональной квалификации группы;
- коэффициент повышения базовых окладов работников (ставка

3.8. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам заработной платы) и повышений базовых окладов работников Детского сада назначаются уполномоченным Детского сада и устанавливаются приказом по Детскому саду.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Виды компенсационных выплат в Детском саду устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении в системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области и муниципальных образований городского округа Ярославля, настоящим

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда;
- и другие выплаты.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников.

4.3. Все компенсационные выплаты работникам Детского сада устанавливаются в соответствии с Трудовыми договорами, или в абсолютных размерах.

4.3. Все компенсационные выплаты работникам Детского сада устанавливаются в соответствии с Трудовыми договорами, или в абсолютных размерах.

Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

5.1. Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника Детского сада, установлен в соответствии с перечнем, содержащимся в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образований городского округа Ярославля:

№	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	Выплаты за: а) внедрение инновационных технологий и работа на муниципальных и региональных инновационных площадках б) проведение, подготовку и участие на МО, проведение тематических утренников, праздников, спортивных мероприятий, игр, фестивалей, массовых мероприятий, открытых просмотров, исполнение ролей на мероприятиях разного уровня, мероприятий для сотрудников, подготовка к конкурсам детей, в) разработку методических и дидактических материалов и пособий, ведение АСНОУ, ведение дополнительных документов, ведение не входящей в круг должностных обязанностей (с) создание интерьера, за оформление учебных кабинетов и групповых помещений в Детском саду в соответствии с реализуемой программой, изготовление декораций и пошив костюмов и куклы, изготовление малых спортивных и архитектурных форм, подготовку к новому учебному году и к	- до 50% - до 15% - до 25% - до 20%

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат и выплат за характер работы отражен в отдельных Положениях — «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)», «О премировании (установлении стимулирующих выплат, вознаграждений)», «О выплатах социального характера», «О выплатах неотъемлемой частью настоящего Положения».

6. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера.

5.2. При установлении выплат за дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей работника (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.) ее размер для конкретного работника определяется с учетом его заслуг, достигнутых результатов, качества и количества выполненной работы, расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, на которого возлагаются дополнительные обязанности, должен дать свое согласие.

Размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей отсутствующих работников
до 15% до 40% до 15% до 30% до 10% до 100% до 50% до 15% до 30% до 10% до 100% до 30% до 10% до 100% до 15% до 30% до 10% до 100% до 50%	приемке учреждения, дополнительной работу на «Маминий школе» д) создание условий по организации воспитательно-образовательного процесса во время прогулок на детских площадках и участках е) дополнительная работа по уборке территории, уборке помещений, погрузке контейнеров, уборке листьев, уборке снега, покосам трав, оформлении клумб, посадку кустарников, расчистке кровли, в экологическом центре ж) дополнительная работа со студентами, за кураторскую работу со студентами з) дополнительная работа в «Комнате сказок», «Русской избе», музее «Наш Пушкин», и) дополнительная работа в архиве к) дополнительная работа по устранению аварийных ситуаций, выполнение ремонтно-строительных работ, сдачу отчетности, прохождение проверок. л) дополнительная работа с увеличением контингента детей /интенсивность труда/ м) дополнительная работа по ведению страничек в соцсетях н) дополнительная работа по наставничеству о) дополнительная работа по проведению семинаров, мастер-классов, конференций разного уровня п) дополнительная работу дистанционного характера р) работа на дежурных группах во время пандемии с) дополнительная работу по разработке документации разного уровня

7. Оплата труда заведующего Детского сада.

- 7.1. Заработная плата заведующего Детского сада устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, нормами трудового права, и трудовым договором, заключенным между Детского сада и департаментом образования мэрии города Ярославля.
- 7.2. Заработная плата заведующего Детского сада состоит из должностного оклада, стимулирующего и стимулирующего характера и иных выплат.
- 7.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты заведующего Детского сада устанавливаются приказом департамента образования мэрии города Ярославля.
- 7.4. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада устанавливаются приказом департамента образования мэрии города Ярославля.
- 7.5. Среднемесячная заработная плата заведующего Детского сада с количеством до 500 человек, выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований, не превышает среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 3 раза. При этом с количеством обучающихся свыше 500 человек - более чем в 3 раза. При этом учитываются личностные достижения руководителя: наличие почетного звания, ученой степени и т.п., выплаты за наличие звания, государственной награды, ученой степени и т.п., выплаты за единицу (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие в которой работы, не входящую в круг основных обязанностей работника. Система оплаты труда системы образования Ярославской области и производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и выплаты, установленные законодательством, нормативными актами.

В соответствии с основным персоналом Детского сада относятся все работники, за исключением учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

8. Порядок формирования штатного расписания и фонда оплаты труда.

- 8.1. Штатное расписание Детского сада составляется в соответствии с утвержденной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 01.09.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество единиц (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие звания, государственной награды, ученой степени и т.п., выплаты за выполненную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника. Система оплаты труда системы образования Ярославской области и производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и выплаты, установленные законодательством, нормативными актами.
- 8.2. Штатное расписание для всех категорий персонала работников Детского сада составляется заведующим на учебный год.
- 8.3. Изменения в штатное расписание Детского сада по всем категориям вносятся на основании приказов по Детскому саду.
- 8.4. Объем средств на оплату труда работников определяется Детским садом в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения
- 8.5. Фонд оплаты труда формируется ежегодно на основании тарификации Детского сада и включает в себя выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в системе образования Ярославской области.

- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени
- выплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

8.6. Фонд оплаты труда формируется по источникам финансирования.

8.7. При расчете фонда оплаты труда в обязательном порядке указывается размер

8.8. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты

8.9. Ежемесячный контроль за фактическим расходованием фонда оплаты труда и

8.10. Входящая бухгалтерией Детского сада.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Оплата труда работников Детского сада производится исходя из

9.2. Оплата ежегодного отпуска производится в соответствии с ТК РФ.

9.3. Оплата труда работников Детского сада производится в соответствии с ТК РФ.

10. Совместительство.

10.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной

10.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х

10.3. Совместительство по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических

10.4. Совместительство по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических

10.3. Нормы рабочего времени в течение месяца для совместителя не должны

превышать половинные месячные нормы рабочего времени, установленного для

исполняющей категории работников.

10.4. Оплата труда работающих по совместительству производится

пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных

договором.

10.5. На работающих по совместительству распространяются положения и

предусмотренные Положениями «О порядке установления стимулирующих

(надбавок и доплат)», «О премировании (установлении поощрительных выплат,

назначений)» и «О выплатах социального характера».

10.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые

предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

10.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в таблице

бюджетного времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

11.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема

услуг в рамках уставной деятельности, Детский сад вправе осуществлять

расширение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные

расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за

счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при

утверждении штатного расписания.

11.2. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной

функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного

расписания. В трудовом договоре указывается не занимаемая должность, а только объем

(задания), размер оплаты труда и срок, на который заключен трудовой договор.

12. Заключительные положения.

12.1. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного

Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

12.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на

основании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом

Детского сада.

12.3. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием

коллектива.

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФКОМА

Председатель профсоюзного комитета
инициального дошкольного
образовательного учреждения "Детский
сад № 3"

М.Л. Красинская
«10» сентября 2022 г.

Утверждено

Заведующий МДОВ "Детский сад № 3"
Скрипачева Е.А.
(подпись) (фамилия, инициалы)
«10» сентября 2022 г.

Порядок
определения стажа педагогической, руководящей работы и стажа работы по
специальности для медицинских работников
«Детский сад № 3»

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
Хорошавина Н.В.
(фамилия, инициалы)
«10» сентября 2022 г.

Порядок
определения стажа педагогической, руководящей работы и стажа работы по
специальности для муниципальных работников
«Летский сад № 3»

1. Порядок
определения стажа руководящей работы

1. Порядок исчисления стажа руководящей работы

1.1. Исчисление стажа руководящей работы руководителей работников Детского сада осуществляется в следующем порядке:

- периоды, засчитываемые в стаж руководящей работы, суммируются независимо от наличия и продолжительности перерывов в работе (службе) или иной деятельности;
- стаж руководящей работы исчисляется в календарном порядке (в годах, месяцах, днях);
- документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются:
 - а) трудовая книжка;
 - б) при отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправомерные или неточные записи либо содержатся записи об отдельных периодах деятельности – справки с места работы (службы), из архивных учреждений, справки из приказов и других документов, подтверждающих трудовой стаж;
 - в) военный билет либо справки военных комиссариатов в подтверждение стажа военной службы;

г) решение суда.

1.2. Решение об установлении размера оплаты труда с учетом периодов работы (службы), определенных настоящим Порядком, руководящим работникам Детского сада принимает:

- для директора школы – директор департамента образования мэрии города
- для заместителей директора Детского сада – директор Детского сада.

1.3. Споры по установлению стажа руководящей работы руководящих работников Детского сада рассматриваются в установленном порядке.

2. Периоды работы (службы), включаемые в стаж руководящей работы руководящих работников

2. В стаж руководящей работы руководителей работников включаются следующие

периоды работы (службы):

2.1. Периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, при этом периоды военной службы по контракту засчитываются в стаж руководящей работы из расчета один день военной службы за один день работы, а периоды военной службы по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за один день работы.

2.2. Время работы в образовательных учреждениях (в том числе Домах учители, Домах работника народного образования (просвещения), Домах профтехобразования, библиотеках и других учреждениях отрасли «Образование») в должности директора

начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего) процессом, воспитательным (воспитательным) процессом, в том числе заведующего отделом, лабораторией, частью, отделением, пунктом, практикой, кабинетом, филиалом, секцией, группами, интернатами и другими структурными подразделениями), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением образовательных учреждений, учреждений здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.

2.3. Периоды работы на руководящих должностях в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений несовершеннолетних по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел, периоды работы на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отдела, заведующего учебно-техническим кабинетом в исправительных колониях, воспитательных колониях, в учреждениях лечебных воспитательных учреждений.

2.4. Время работы в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего), деятельности которого связано с образовательным (воспитательным) процессом, заведующего детскими отделами и отделами общежитий учреждений, предприятий, организаций, жилищно-коммунальными организациями, молодежных жилищных комплексов, детских театров, театров юного зрителя, кукольных театров, культурно-просветительных учреждений и подразделений.

2.5. Периоды замещения должностей, в том числе выборных, на постоянной основе в органах государственной власти и управления, а также в организациях и учреждениях, осуществляющих в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления, по 31 декабря 1991 года, в том числе:

- в ЦК КПСС и ЦК КП союзных республик, крайкомах, обкомах, окружкомах, райкомах, горкомах и их аппаратах, на должностях в парткомах органов государственной власти и управления до 14 марта 1990 года, не включая периоды работы на должностях в райкомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в центральных союзных органах Союза ССР, профсоюзных органах союзных республик, краев, областей, городов, районов, районов в городах и их аппаратах, на должностях в профкомах органов государственной власти и управления, не включая периоды работы в профкомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в министерствах и ведомствах СССР (в том числе за периоды после 31 декабря 1991 года до увольнения работника, но не позднее завершения мероприятий, связанных с ликвидацией этих министерств и ведомств), союзных и автономных республик и их органах управления на территории СССР.

2.6. Время работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения должностей в государственных органах вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, в соответствии с федеральным законом.

2.7. Периоды замещения государственных должностей замещения государственных должностей субъектов РФ, периоды государственной службы, периоды замещения выборных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы.

2.8. Периоды замещения гражданами РФ должностей

государственных (межправительственных) органов, созданных государствами-участниками Содружества Независимых Государств с участием Российской Федерации.

2.9. Периоды замещения должностей, в том числе выборных, на постоянной основе с 1 января 1992 года до введения в действие перечней (ресурсов) государственных должностей государственной службы или муниципальных должностей муниципальной службы.

2.10. Периоды работы на руководящих должностях в образовательных учреждениях РОСТО (ЮССАФ) и гражданской авиации.

2.11. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, службы, замещения для определения стажа руководящей работы, предоставляется работодателю согласованию с профсоюзным органом.

II. Порядок

определения стажа педагогической работы

1. Порядок исчисления стажа педагогической работы

1.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, должностные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, должностные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также основания, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в установленном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и период этой работы, органы, в подчинении которых находится организация, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

1.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно Порядку зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образованной

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние специальные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного образования, профессионального образования, повышения квалификации (повышения квалификации); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; с 1 сентября 2013 года организации, осуществляющие обучение	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), старшие конструкторы, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожаки (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директоры (начальники, заведующие), заместители, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, методическими пунктами, интернатами, отделениями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, кабинетами, секциями, образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех уровней (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и	Руководящие, инспекторские, методические должности.

оптаны (структурные подразделения), осуществляющие образовательную деятельность в образовательных организациях

инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)

Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организации, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве

Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

Организаторы и участники конференции

Львово-Львовский, инженерно-инструкторский, мастер производственного обучения, инженер-инструктор-методист

Организация и управление культурно-образовательными учреждениями

Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения

Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общему образовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-рефлексолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методиста орметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

3. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

3.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельные периоды, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных подпунктом "а" подпункта 2.2.1;

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделах по подразделению по правонарушений инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учрежденных высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию. 3.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 2.2.1 и 2.2.2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка);

- преподавателям-опанаторам (основ безопасности жизнедеятельности, призывной подготовки), педагогам-опанаторам;

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспертных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, культурно-просветительских, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических училищ), учителей музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

3.4. Воспитателям (старшим воспитателям), работающим в группах для детей раннего возраста (до 3-х лет) и дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет), в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры основной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка.

3.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службах в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профлю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю Школы по согласованию с профсоюзным органом.

3.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя учитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.7. Время педагогической работы, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж работника, если ее объем в одной или нескольких организациях, осуществляющих образовательную деятельность, составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее выполнявшимся инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

III. Порядок

определения стажа работы по специальности для медицинских работников

1. В стаж работы по специальности для медицинских работников засчитывается:

1.1. Время работы (службы) на должностях медицинских работников.

1.2. Время работы в медицинских организациях на руководящих должностях.

1.3. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день

в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.4. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, учитываемых для определения стажа работы по специальности для медицинских работников, предоставляется руководителю по согласованию с профсоюзным органом.

Утверждаю

Заведующий МДОВ «Детский сад № 3»

Е.А. Скрипачева

05.02.2021 года

Приказ № 16/5



С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФКОМА

Председатель профсоюзного комитета

МДОВ «Детский сад № 3»

М.Л. Красинская

05.02.2021 года

Приказ № 16/5

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ

СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДАВОК И (ИЛИ) ДОПЛАТ)

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образований Ярославля, учреждений дополнительного образования работников муниципальных образований Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения в МДОВ «Детский сад № 3» (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

2. Источники выплат стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учреждением в порядке определения стимулирующих затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

При этом рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% от фонда оплаты труда.

Лимитно указанного фонда на стимулирование работников на выплаты стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

3. Условия назначения выплат работникам.

3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися умениями, умениями, навыками);
- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
- в сохранении контингента обучающихся.

3.1.2. Подготовка призеров конкурсов различного уровня.
 3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).
 3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Детского сада, городского, областного и других уровней.
 3.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).
 3.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.
 3.1.7. Участие в методической работе:
 - выступления на семинарах, конференциях, педсоветах;
 - проведение открытых занятий;
 - обобщение передового педагогического опыта;
 - в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города.
 3.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Детского сада со стороны родителей по поводу качества обучения и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.2. Перечень оснований установления вклада для административного персонала:

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:
 - в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками;
 - в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
 - в сохранении контингента обучающихся и состава педагогических работников.
 3.2.2. Наличие у Детского сада статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.
 3.2.3. Участие Детского сада в мероприятиях, проводимых на уровне города.
 3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.
 3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.
 3.2.6. Наличие практики публикации докладов о результатах деятельности Детского сада.
 3.2.7. Своевременное и качественное представление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций.
 3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).
 3.2.9. Предоставление Детского сада дополнительных образовательных услуг: проведение работы с социальными неблагополучными семьями.
 3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Детский сад со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.
 3.2.11. Низкий уровень травматизма в Детском саду.
 3.2.12. Эффективное управление Детским садом. Эффективность управления Детским садом определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

3.3. Перечень оснований установления вклада для учебно-воспитательного и обслуживающего персонала:

- 3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- 3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
- 3.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.
- 3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Наименование должностей	Критерии результативности и качества работы, виды доплат	Размер доплат, % от должностного оклада (ставки) или абсолютный размер (руб.)
Старший воспитатель	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	до 10%
	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	до 5%
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) – воспитательно-образовательного процесса.	до 5%
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Детским садом (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.)	до 10%
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 10%
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 5%
	Высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовая план учебно-воспитательной работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)	до 10%
	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	до 5%
	Использование в работе новых, передовых технологий	до 5%
	Призовые места в городских и областных конкурсах	до 10%
	Представление опыта работы Детского сада и педагогов на разных уровнях	до 10%
	Публикации в СМИ материалов, созданных положительный имидж Детского сада	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 5%
	Интенсивность и напряженность труда	до 5%
	Создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	до 10%
Воспитатель	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	до 5%
	Проведение открытых занятий и мероприятий на любом уровне	до 10%
	Отсутствие задолженности по родительской оплате	до 5%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 5%

Младший воспитатель	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по лето-дням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей	до 15%
	Работа по благоустройству территории детского сада	до 5%
Инструктор по физкультуре, музыкальным руководителю	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 5%
	Участие в ремонтных работах, подготовке детского сада к зиме, к приему к новому учебному году	до 5%
	Работа по благоустройству территории детского сада	до 5%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 3%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 3%
	Участие в подготовке детей к участию в конкурсах или соревнованиях различного уровня	до 10%
	Участие в проведении тренировок на группах в качестве персонала	до 5%
	Участие в открытых мероприятиях различного уровня	до 10%
	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на районном уровне	до 10%
	Публикация своего опыта	до 5%
Музыкальный руководитель	Выполнение работ по оформлению выставок, пошиву костюмов, атрибутов к утренникам и др.	до 5%
	Публикация своего опыта	до 5%
	Участие в проведении тренировок на группах в качестве персонала	до 5%
	Участие в открытых мероприятиях различного уровня	до 10%
	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на районном уровне	до 10%
	Публикация своего опыта	до 5%
	Участие в проведении тренировок на группах в качестве персонала	до 5%
	Участие в открытых мероприятиях различного уровня	до 10%
	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на районном уровне	до 10%
	Публикация своего опыта	до 5%
Учитель-логопед, педагог-психолог	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по лето-дням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей	до 15%
	Работа по благоустройству территории детского сада	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 5%
	Участие в ремонтных работах, подготовке детского сада к зиме, к приему к новому учебному году	до 5%
	Работа по благоустройству территории детского сада	до 5%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 3%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 3%
	Участие в подготовке детей к участию в конкурсах или соревнованиях различного уровня	до 10%
	Участие в проведении тренировок на группах в качестве персонала	до 5%
	Участие в открытых мероприятиях различного уровня	до 10%
Местная организация питания	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по лето-дням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей	до 15%
	Работа по благоустройству территории детского сада	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 5%
	Участие в ремонтных работах, подготовке детского сада к зиме, к приему к новому учебному году	до 5%
	Работа по благоустройству территории детского сада	до 5%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 3%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 3%
	Участие в подготовке детей к участию в конкурсах или соревнованиях различного уровня	до 10%
	Участие в проведении тренировок на группах в качестве персонала	до 5%
	Участие в открытых мероприятиях различного уровня	до 10%

Машинист по стирке белья	Проведение витаминизации	до 5%
	Работа по составлению и разработке технологических карт	до 5%
	Работа по благоустройству территории детского сада	до 5%
	Работа в период поломок оборудования	до 5%
Кастелянша	Работа в период поломки оборудования	до 5%
	Выполнение работ по маркировке оборудования, мелкому ремонту одежды, мытью после ремонта и др.	до 5%
	Работа по благоустройству территории детского сада (создание условий в зимний и летний период)	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 5%
	Содержание территории школы в соответствии с требованием СанПиНа	до 5%
	Интенсивность и сложность труда (погодные условия и др.)	до 10%
	Работа по благоустройству территории детского сада (создание условий в зимний и летний период, покраска деревьев и бордюров, покраска малых форм и др.)	до 5%
	Выполнение особо важных для учреждения работ (экстренные ремонтные работы)	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 5%
	Дворник	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Работа по благоустройству территории детского сада (создание условий в зимний и летний период, покраска деревьев и бордюров, покраска малых форм и др.)	до 5%
	Аварийные ремонтные работы	до 100%
	Выполнение особо важных для учреждения работ (экстренные ремонтные работы)	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 5%
	Заместитель АХЧ	
	Содержание территории школы в соответствии с требованием СанПиНа	до 10%
	Аварийные ремонтные работы	до 100%
	Выполнение особо важных для учреждения работ (экстренные ремонтные работы)	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 5%
	Старшая медсестра	
Заведующий по АХЧ	Выполнение особо важных для учреждения работ (экстренные ремонтные работы)	до 50%
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 15%
	Качественное обеспечение в учреждении санитарно-гигиенического и санитарно-эпидемиологического режима	до 10%
	Проведение витаминизации	до 5%

5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

Уборщик служебных помещений	Качественное обеспечение медико-педагогической работы	до 5%
	Качественное осуществление деятельности по сохранению здоровья воспитанников и оказанию им медпсихологической помощи	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов	до 15%
Уборщик служебных помещений	Качественное обеспечение чистоты закрепленных помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	до 5%
	Работа по благоустройству территории детского сада	до 5%
	Участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме	до 5%
	Сохранение имущества и инвентаря	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 5%
	Качественная организация эффективной работы руководителя учреждения с поступающей на его имя документацией и информацией	до 15%
Секретарь	Качественная организация делопроизводства	до 10%
	Качественное ведение документации в соответствии с положением и инструкциями	до 10%
	Сохранение имущества и инвентаря	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 5%
	Работа с архивом	до 20%
	Качественная и своевременная сдача отчетности	до 40%
Главный бухгалтер, бухгалтер	Сохранение имущества и инвентаря	до 5%
	Качественное ведение документации в соответствии с положением и инструкциями	до 20%
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 15%
	Качественное осуществление деятельности по сохранению здоровья воспитанников и оказанию им медпсихологической помощи	до 5%
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 15%

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрации детского сада представляется в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, выполняющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам детского сада производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего детского сада в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в детском саду, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Заведующий детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного

задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сорудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

6. Заключительные положения.

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

6.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Детского сада.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.

Утверждаю
Заведующий МДОУ «Детский сад № 3»
Е.А. Скрипачева
05.02.2021 года
Приказ № 16/1

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФКОМА
Председатель профсоюзного комитета
М.Л. Красинская
05.02.2021 года
Приказ № 16/1

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ (ПООШРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ, ВОЗНАГРАЖДЕНИИ)

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образований Ярославля, учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образований учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном образовании учреждение «Детский сад № 3 (далее - Детский сад) устанавливаются премии (поощрительные выплаты, вознаграждения) единовременного характера.

2. Источники выплаты премий (поощрительных выплат, вознаграждений).

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется Учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

При этом рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% средств на оплату труда.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

3. Условия назначения и виды выплат работникам.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) работников Детского сада может осуществляться:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе Детского сада и (или) на более высоком уровне;

- к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам;

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Детский сад.

При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

4. Порядок назначения выплат.

4.1. Решение о выплате единовременного поощрения работнику оформляется приказом заведующего Детского сада на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.2. Размер единовременного поощрения устанавливается в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставка заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере.

4.3. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада.

4.4. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не выплачивается.

4.5. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседание комиссии предложения об уменьшении размера единовременного поощрения работнику либо полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные нарушения некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.7. Выплаты единовременных премий (поощрительных выплат, вознаграждений) заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.8. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

5. Заключительные положения.

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

5.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Детского сада.

5.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.

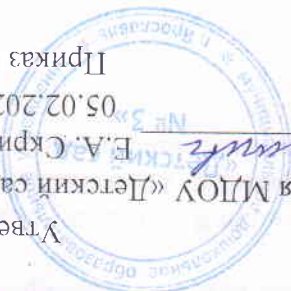
Утверждено

Заведующая МДОВ «Детский сад № 3»

Е.А. Скрипачева

05.02.2021 года

Приказ № 16/3



С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФКОМА

Председатель профсоюзного комитета

МДОВ «Детский сад № 3»

М.Л. Красинская

05.02.2021 года

Приказ № 16/3

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Красноярской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Красноярской области и признании утратившим силу постановления администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образований учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образований учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3» (далее - Детский сад) устанавливаются выплаты социального характера.

2. Источники выплаты.

Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учреждением в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ). Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

3. Условия, виды выплат и порядок их назначения.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Детского сада могут производиться выплаты, направленные на их социальную поддержку:

- выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходу на пенсию;
- выплаты единовременной материальной помощи в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения ребенка, вступления в брак впервые, нуждаемости в лечении и восстановления здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами.

3.2. Выплаты социального характера максимальными размерами не ограничиваются

3.3. Решение о выплатах единовременной материальной помощи работнику детского сада принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего и социального характера на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов и оформляется приказом заведующего Детского сада.

4. Заключительные положения.

4.1. Положение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

4.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

4.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Детского сада.

4.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.

Утверждаю:

Заведующий МДОВ "Детский сад № 3"

Скрипачева Е.А.
(подпись) (фамилия, инициалы)

« 10 » сентября 20 02 г.

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФКОМА

Председатель профсоюзного комитета

муниципального дошкольного

образовательного учреждения "Детский

сад № 3"

М.Л. Красинская

« 10 » сентября 20 02 г.

Форма трудового договора с работником МДОВ "Детский сад № 3"

г. Ярославль

« »

20 г.

Настоящий трудовой договор, составленный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирует взаимоотношения сторон и обязателен для выполнения обеими сторонами.

№3, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице руководителя Скрипачевой Елены Аркадьевны, действующего на основании Устава и именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

(Ф.И.О. работника)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о

1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. «Работник» принимается в «Учреждение» для выполнения работы по должности

с должностным окладом

руб.

надбавка

доплата

(указать поощрительные выплаты в соответствии с Положением о материальном поощрении и другими локальными актами учреждения).

1.2. С целью проверки способности «Работника» и его возможности выполнения установленных трудовых обязанностей (функций) «Работнику» устанавливается испытательный срок _____ мес. (ст. 70 ТК РФ)

При неудовлетворительном результате испытания «Работодатель» имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Трудовой договор с «Работником», предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого «Работника» не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а «Работник» продолжает работу, он считается принятым, и последующее расторжение Трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания «Работник» придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть Трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом «Работодателя» в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

1.3. «Работник» обязан приступить к работе с _____ г. по « _____ г. 20 _____ г.

1.4. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами и издается приказом «Работодателя» о приеме на работу.

1.5. Работа в «Учреждении» является для «Работника» местом работы; основными, по совместительству (нужное подчеркнуть)

1.6. Срок настоящего Трудового договора _____ на неопределенный срок _____ на определенный срок с « _____ г. по « _____ г. 20 _____ г.

1.7. Заработная плата «Работнику» выплачивается ежемесячно 15 и 30 числа на основании табеля рабочего времени и регулируется ст. 129-188 ТК РФ, и перечисляется на карт счет в ОАО «Промсвязьбанк».

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

«Работник» подчиняется непосредственно «Работодателю» и работает под руководством

2.1. «Работник» обязан: (ст. 21 ТК РФ)

выполнять	обязанности	согласно	должностной	инструкции
-	выполнять	согласно	должностной	инструкции

(указать должность)

«Учреждения»;

- способствовать созданию благоприятного делового и морального этического климата в
- не решать вопросы, выходящие за рамки его компетенции;
- в установленном порядке;
- соблюдать сроки прохождения медицинского освидетельствования в предусмотренном
- беречь имущество «Учреждения»;
- строго соблюдать Устав «Учреждения», установленные Правила внутреннего распорядка
- соблюдать требования по охране труда, инструкции противопожарной безопасности и
- обеспечивать высокоэффективную учебно-воспитательную, методическую, организаторскую и
- выполнять приказы и распоряжения «Работодателя»;

2.2. «Работодатель» обязуется (ст. 22 ТК РФ):

- ознакомить «Работника» с Уставом «Учреждения», Правилами внутреннего распорядка, инструкциями и другими локальными актами;
- предоставлять «Работнику» работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора и
- обеспечить условия работы в соответствии с требованиями техники безопасности и
- предоставлять необходимые средства индивидуальной защиты;
- предоставлять социальное, медицинское и пенсионное страхование «Работника» (ст. 213, 227 ТК РФ);

- предоставлять «Работнику» возможность повышать свою профессиональную квалификацию не реже одного раза в 5 лет, а в случае производственной необходимости оплачивать его обучение (ст. 196-208 ТК РФ);

- обеспечить защиту персональных данных «Работника» ст. 85-90 ТК РФ.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА (ст. 91-128 ТК РФ)

3.1. «Работнику» устанавливается следующий режим рабочего времени - рабочая неделя продолжительностью _____ дней
(5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику ст. 100 ТК РФ)
режим рабочего времени _____ часов в неделю,

(работа с ненормированным рабочим днем, продолжительность рабочего времени, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней ст. 101 - 105 ТК РФ)
индивидуальный рабочий график
Изменение режима, графика работы регулируется соглашением сторон и не может быть изменен «Работником» в одностороннем порядке без предварительного согласования с «Работодателем».

3.2. Выходными днями являются:
3.3. «Работнику» ежегодно в соответствии с утвержденным графиком (утверждается за 2 недели до начала календарного года) предоставляется основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью _____ календарных _____ дней; _____ продолжительный _____ отпуск _____ календарных _____ дней

3.4. Отпуск по желанию сторон может быть предоставлен с разрывом (если превышает 28 рабочих дней). Отрыв из отпуска производится только с согласия «Работника».

4. ПРАВА СТОРОН (ст. 21-22 ТК РФ)

Обе стороны имеют права, предусмотренные локальными актами «Учреждения», приказами и распоряжениями «Учредителя» и действующим законодательством РФ.
5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН (ст. 142, 192-195, 233-237, 238-244, 362, 419 ТК РФ)

В случае неисполнения или нарушения «Работодателем» и «Работником» своих обязательств, указанных в настоящем Трудовом договоре нарушения трудового, административного, уголовного законодательства РФ стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными актами «Учреждения».

6. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

6.1. Условия настоящего Трудового договора имеют юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему Трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.
6.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении настоящего Трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
6.3. Условия труда на рабочем месте: итовый класс условий труда-_____. Проведение медицинских осмотров (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н)

7. ПРЕЗАКЛЮЧЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ (РАСТОРЖЕНИЕ) ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 77-84 ТК РФ)

7.1. Настоящий Трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон на новый срок. Решение о продлении договора оформляется дополнительным соглашением позднее, чем за 3 дня до истечения срока его действия.

7.2. Настоящий Трудовой договор прекращается по истечении его действия по требованию одной из сторон.

7.3. Настоящий Трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока его действия:

7.3.1. По инициативе «Работника»

- если «Работодатель» не выполняет обязательства по настоящему договору;

- по собственному желанию «Работника»; в этом случае «Работник» письменно предупреждает «Работодателя» о предстоящем расторжении договора в сроки, установленные законодательством РФ.

7.3.2. По инициативе «Работодателя» в следующих случаях:

- неисполнения «Работником» обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором;

- по основаниям, предусмотренным в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения;

- ликвидации учреждения;

- по другим основаниям, предусмотренным законодательством с письменным предупреждением «Работника» о предстоящем расторжении договора в сроки, установленные законодательством РФ;

7.4. «Работнику», уволенному по инициативе «Работодателя», в случае реорганизации, ликвидации учреждения гарантируется соблюдение прав в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Споры, возникающие при расторжении настоящего Трудового договора, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Трудовой договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых один хранится в «Учреждении», а другой - у «Работника».

9. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

«Работодатель»

Муниципальное дошкольное образовательное

учреждение «Детский сад № 3»

Адрес: пр. Ленина, дом 116, г. Ярославль, 150003

тел. 25-15-83

ИНН 7606028896

Адрес и телефон

выдан:

паспорт: серия _____ № _____

фамилия, имя, отчество

«Работник»

10. ПОДПИСИ СТОРОН

«Работодатель»

(Скрипачева Е.А.)

М.П.

« _____ » 20 _____ г.

«Работник»

« _____ » 20 _____ г.

Председатель профсоюзного комитета
муниципального дошкольного
образовательного учреждения "Детский
сад № 3"

« To » 2022.г.

Заведующий МДОВ "Петский сад № 3"

(Ісхипини, вигинаф) (яшишгоц)

« 10 » » » 2022

к коллективному договору МДОВ "Детский сад № 3"

К выплате:
ФНО сотрудника
Организация
Подразделение

[illegible]

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФКОМА
Председатель профсоюзного комитета
МДОВ «Детский сад № 3»
М.Л. Красинская
10.01.2022 года

УТВЕРЖАЮ
Заведующий муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 3»
Е.А. Скрипачева
10.01.2022 года

Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом на 2022-2025 год.

Администрация и профсоюзный комитет муниципального дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 3" заключили Соглашение о том, что в течение 2022-2025 года руководство обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ на год	Срок исполнения	Ответственный за мероприятие
1.	Проверка заземляющих устройств и проводов	Помещен ия	4	20000 руб	Апрель 2022-2025	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХР
2.	Проверка запасных пожарных выходов, приобретение огнетушителей ОП-3, и приобретение огнетушителя ОВ-5.	Штуки	5 25 3	19000 руб.	Январь-июль 2022 - 2025	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХР
3.	Проверка огнезащитной обработки чердака	2500 М ²	2	41000 руб.	Июль -август 2022-2025	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХР
4.	Проверка периодичности проведения инструктажей по технике безопасности		2		Сентябрь, март 2022-2025	Губилова Г.Ю.
5.	Проверка исправности	Пишело к,			Январь, июль 2022-2025	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХР

6.	Частичная вырубка деревьев	Терпитор ия детского сада	20000	Август 2022	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХП	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХП	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХП	8.	Замена санузла в группе № 4 Замена унитазов Раковин Смесителей Ремонт стен и потолка	2 3 2	Помещен ие детского сада	200000руб.	Июль 2022	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХП	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХП	9.	Приобретение спецодежды для работников.	шт.	60	40000руб.	Август 2022-	Кубаева Л.А. Зам.зав по АХП	9.	Проведение медицинского осмотра работников детского сада.	Чел.	65	70000 рублей	Февраль 2022- 2025	Смирнова Л.Б. Старшая медиестра	10
----	----------------------------------	------------------------------------	-------	-------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	----	---	-------------	-----------------------------------	------------	-----------	--------------------------------	--------------------------------	----	--	-----	----	-----------	--------------	--------------------------------	----	---	------	----	-----------------	-----------------------	---------------------------------------	----