

Представитель работодателя:

Заведующий ГБДОУ детского сада № 55
компенсирующего вида
Кировского района Санкт-Петербурга

Л.П. Гудушина

«28» июня 2021 г.

Представитель работников:

Представитель первичной профсоюзной
организации ГБДОУ детского сада № 55
Кировского района Санкт-Петербурга

Н.Н.Надоршина

«28» июня 2021 г.

Коллективный договор

между администрацией государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга

на 2021-2024 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 14 " июня 2021 г.

рег. № 14994/11-КД

Подпись Ваня

Санкт-Петербург
2021 год

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании в РФ»);
- Закон Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 г. N 728-132 "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" (далее - Социальный кодекс Санкт-Петербурга)
- Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. N 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (далее - Закон Санкт-Петербурга «Об образовании»);

а также, на основании актов социального партнерства:

- Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга на 2020-2022 годы (далее - Трёхстороннее соглашение);
- Обязательств сторон к Трёхстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2020 - 2022 годы;
- Соглашения между Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников образования и развития социального партнерства на 2021-2024 годы (далее - Отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга, регулирования вопросов социального партнерства в ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - Профком) - председателя Профкома Надоршиной Нурии Наимовны.

- работодатель в лице его представителя – заведующего ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга Гудушиной Людмилы Павловны (далее – Работодатель).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБДОУ детского сада № 55 Кировского района Санкт-Петербурга.

При этом, Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику

(конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга, при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

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

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

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по вопросам социально-трудовых отношений Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга или в Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»).

1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения

- соглашение по охране труда (приложение № 1);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2);
- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (приложение № 3);
- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (приложение № 4);
- перечень профессий и должностей работников, работа в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 5);
- перечень медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности (приложение № 6).

1.11. Для достижения поставленных целей:

Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в образовательной организации, и не позднее чем в 3 дня (указывается конкретный и разумный срок) сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копии таких решений в течение 3 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.12. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации;

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов профсоюза организации, при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.

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

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность Работодателя за функционирование, развитие и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении ГБДОУ детским садом № 55 Кировского района Санкт-Петербурга:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;

- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности ГБДОУ детского сада № 55 Кировского района Санкт-Петербурга, включая получения всей необходимой информации;
 - проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;
- 2.3. По согласованию с Профкомом, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:
- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ) ;
 - положение о порядке установления стимулирующих выплат;
 - положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
 - досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
 - отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
 - увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ;
 - предоставление ежегодных дополнительно оплачиваемых отпусков п. 5.5.10 (ст. 116 ТК РФ);
 - положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 коллективного договора;
 - положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;
 - расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п. 3.3.9;
 - предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.11 коллективного договора;
 - списки работников, предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда и выплату дополнительных пособий;
 - дополнительные меры социальной поддержки , предусмотренные п. 8.4 коллективного договора.
- 2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:
- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
 - порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505)
 - увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
 - привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
 - график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
 - разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)
 - привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
 - очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ)
 - форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям;
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601)
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры как форму социального партнерства с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга.

2.6. В соответствии с п.1.8. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для образовательной организации.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.2. Предоставляет Профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.8.2 Коллективного договора).

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

Стороны договорились о необходимости проведения ежеквартальных сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга и информационных стендах.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя Профкома, выполняющего работу на общественных началах для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга;

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.8.6. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п.1.2. Коллективного договора.

2.9. Работодателям, численность работников у которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

3. Трудовые правоотношения.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности Работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал

ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2 Коллективного договора в Профком.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку в электронном виде и оказывать содействие в получении страхового номера индивидуального лицевого счета.

3.3.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

При этом, начиная с 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга, в порядке определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.7. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные. Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.9. По согласованию с Профкомом работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- с работником-пенсионером;

3.3.10. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профкома.

3.3.12. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника, являющегося членом Профсоюза, работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.4.3. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях Работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, указанным в п. 6.5.1, 6.5.2 коллективного договора;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать;

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга показателей и критериев.

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.7. Руководящие и иные работники ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются

дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесения изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.

3.4.10. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодателю обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

3.4.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.13. В трудовом договоре оговаривать, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации¹ в порядке, определенном положениями. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.4.14. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

3.4.15. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).

3.4.16. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины

¹Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.17. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.11 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

3.4.18. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.4.19. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

3.4.20. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы Работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профкома, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой.

3.4.21. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»².

4. Оплата труда.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Санкт-Петербурга, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом с учетом Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г.)

²Письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении.

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

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

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

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

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

За первую половину месяца – 25 числа, окончательный расчет – 10 числа.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, после проведения учета мотивированного мнения Профкома.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4.11. Сверхурочная работа (п. 5.4.17 коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым

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

4.14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.15. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.)

Для общеобразовательных организаций

4.16. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими ГБОУ СОШ № 078 Энского района Санкт-Петербурга по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Для общеобразовательных организаций

4.16. При регулировании вопросов выплаты денежного вознаграждения за классное руководство стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

4.17. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.18. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.19. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

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

4.22. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.23. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;
- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;
- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

4.24. Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным [приказом](#) Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:

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

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Воспитатель; старший воспитатель Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической

	культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

4.25. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда³ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5. Рабочее время, время отдыха.

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2 Коллективного договора;

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего

³Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором);

- для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенное продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

Для образовательных организаций за исключением дошкольных.

5.4.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения Профкома и оговаривается в трудовом договоре.

5.4.2. Об учебной нагрузке на следующий год работодателя предупреждает работника не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

5.4.3. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов),

5.4.4. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

Для образовательных организаций, за исключением дошкольных

5.4.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть)

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (ненормируемая часть).

В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после

окончания их последнего учебного занятия.

5.4.6. Медицинским работникам ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4.7. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.4.8. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.4.9. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Для образовательных организаций, за исключением дошкольных

5.4.10. При составлении расписания занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

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

5.4.11. В дни недели свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие работников не требуется.

5.4.14. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников. В этих целях:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствоваться квалификационными характеристиками;

2) возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включать в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

- для учителей:

- а) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- б) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

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

- б) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

- а) участие в составлении программы учебных занятий;
- б) составление планов учебных занятий;
- в) ведение журнала в электронной форме;
- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

- а) ведение классного журнала;
- б) составление плана работы классного руководителя;

4) локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимать по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

5.4.15. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.4.16. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций, за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.4.17. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3).

5.4.18. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.4.10. коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п. 4.12, 4.13. коллективного договора.

5.4.19. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п. 4.12 Коллективного договора.

5.4.20. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Для общеобразовательных организаций

5.4.21. При регулировании особенностей осуществления трудовой функции по классному руководству стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.5.2. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.5.3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника...

5.5.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- работники-совместители(ст. 286 ТК РФ).

5.5.5. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профкома разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.

5.5.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.5.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.5.8. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии.

5.5.9. Стороны отмечают, что Работодатель предоставляет отпуск **без сохранения** заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
- работникам , являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»
- работникам , членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»);
- супругам военнослужащих , если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работникам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда" (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах");

В остальных случаях по согласованию с Профкомом.

5.5.10. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Критерии массового увольнения работников относятся:

- сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней;

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

6.3. Обязанности Работодателя.

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБОУ СОШ № 078 Энского района Санкт-Петербурга и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома.

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;

- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;

- перевод работника, с его согласия, на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О).

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;

- работники пред пенсионного возраста ;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга.

6.4.5. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.4.6. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность) , среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности ГБОУ СОШ № 078 Энского района Санкт-Петербурга, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.4.9. В случае несоответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499).

6.4.10. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124).

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам , включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами⁴;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

⁴Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки⁵, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

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

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза, - Совета молодых педагогов.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации и осуществляет ее мониторинг.

6.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.

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

6.9. Работодатель обязуется:

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

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

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

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

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

6.10. Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

⁵Размер ежемесячной стимулирующей надбавки определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- иных коллегиальных органов образовательной организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

6.11. В соответствии с главой 9 Социального кодекса Санкт-Петербурга под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (далее – молодой специалист).

6.12. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, равно как и лиц, указанных в п. 6.5.1 коллективного договора испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.13. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.14. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.15. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Санкт-Петербурга Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.

6.16. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

7. Охрана труда

7.1. Для реализации прав работников ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 2), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

7.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.2.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда

в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений профессиональной образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда и здоровья.

7.3.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.

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

7.3.5. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.6. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальным оценкам условий труда.

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

В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

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

7.3.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением

7.3.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников пожарной безопасности;

7.3.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.3.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

7.3.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

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

7.3.15. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3.16. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с работодателем.

7.3.17. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.3.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.3.19. Обеспечивать противопожарную безопасность в ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.3.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с

обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы относящейся к педагогической деятельности произошедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

7.3.22. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.23. Обеспечивать работу в ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга коллегияльных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

7.3.24. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.3.25. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.26. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.27. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.3.28. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

- устанавливает дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

 - гибели работника – (указывается сумма);

 - получения работником инвалидности - (указывается сумма)

 - утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - (указывается сумма).

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

7.6.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.6.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.6.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;

- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;

- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.6.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

7.7. Профком рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1. Стороны подтверждают, что работники ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Санкт-Петербурга.

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

8.1.2. Молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками предоставляется ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге.

8.1.3. Педагогическим работникам один раз в 5 лет предоставляется денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Для образовательных организаций, расположенных в сельской местности

8.1.4. Работникам предоставляются денежные компенсации за жилищно-коммунальные расходы, предусмотренные п. 7-9 ст. 45, в порядке и на условиях предусмотренных ст. 46 Социального кодекса Санкт-Петербурга.

Для общеобразовательных организаций

8.1.5. Педагогическим работникам ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (утв. Распоряжением комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 10 июня 2020 года N 1212-р) выплачивается компенсация.

8.1.6 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

8.1.7. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);
- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

В случае, наличия средств, полученных ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга от приносящей доход деятельности, по согласованию сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

8.1.8. По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 5.5.9 и 5.5.10 коллективного договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, п. 5.5.11 отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.9. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.4. коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

8.1.10. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга в пределах его компетенции.

8.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга и членов их семей.

8.2.3. В соответствии отраслевым соглашением финансировать культурно-массовые и оздоровительных мероприятия для работников и членов их семей в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей;
- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;
- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия.

8.3.3. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.4. В целях развития принципов социального партнерства, ответственности за нормальное функционирование и развитие ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга, повышение престижа педагогической профессии, стороны определили, что Работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает дополнительные меры социальной поддержки работников за счет средств образовательных учреждений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- оказывает материальную помощь работникам пострадавшим от стихийных бедствий;
- производит выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга.

8.5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

8.5.2. Работодатель обязуется:

8.5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

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

8.5.2.4. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

8.5.2.5. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие

приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

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

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

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

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

8.5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

8.5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные⁶.

9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 01.08.2021 г.

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

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ СОШ № 078 Энского района Санкт-Петербурга, расторжения трудового договора с руководителем ГБОУ СОШ № 078 Энского района Санкт-Петербурга.

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

⁶ Например, в Положении об оплате труда работников можно предусмотреть стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года, по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года; премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней и др. К нематериальным можно отнести: благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования; грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности, размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

9.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.

9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

9.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

**Приложение № 1 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада № 55 Кировского
района Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы.**

Представитель работодателя:

Заведующий ГБДОУ детского сада № 55
компенсирующего вида
Кировского района Санкт-Петербурга

_____ Л.П. Гудушина

«28» июня 2021 г

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБДОУ детского сада № 55
Кировского района Санкт-Петербурга

_____ Н.Н.Надоршина

«28» июня 2021 г

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2021 год

1. Общие положения.

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда.

2. Примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия		
1.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ, 426-ФЗ «О специальные оценки условий труда»		
1.2. Проведение обучения и проверки знаний по охране труда (в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29)		
1.3. Проведение обучения работников безопасным методам и приёмам работы (в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»). Заполнение протоколов и журналов и проведении обучения.		
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.		
1.5. Разработка и утверждение программы вводного и первичного инструктажей, отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения. Проведение инструктажей, заполнение журналов, протоколов проверки знаний.		
1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам.		
1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности		
1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой,		

<p>специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;</p> <p>- работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;</p> <p>- работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;</p> <p>- работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.</p>		
1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа	
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией		
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно	
1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы		
2. Технические мероприятия		
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений		
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов		
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории		
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.		
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил		
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации		
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии		
3.2. Обеспечение работников бесплатным лечебно-профилактическим питанием в связи с работой с особо вредными условиями труда, витаминными препаратами и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с		

положениями нормативных актов		
3.3. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе		
3.4. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава		
3.5. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)		
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.		
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами		
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)		
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)		
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)		
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники)		
4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)		

**Приложение № 2 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада № 55 Кировского
района Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы.**

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска**

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Заведующий	3 дня
2	Заместитель заведующего по АХР	3 дня

Обратите внимание! В соответствии со ст. 101 ТК РФ под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В п. 5.4.15 образца коллективного договора содержатся условия эпизодического привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, а максимальный размер законом не ограничен.

Таким образом, перечень работников может быть расширен, а продолжительность дополнительного отпуска может быть увеличена

**Приложение № 3 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада № 55 Кировского
района Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы.**

ПЕРЕЧЕНЬ

производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда:

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Размер доплаты
1.	2.	3.	4.	5.
Раздел 1. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых работникам устанавливаются доплаты в размере до 12 % должностного оклада (тарифной ставки)				
1.	2.	3.	4.	5.
1	-работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, и других аппаратов для жарения и выпечки; -погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную; -работы, связанные с разделкой, обрезкой рыбы, мяса, резкой и чисткой лука	ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга	Повар	6%
2	-работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, и других аппаратов для жарения и выпечки; -погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную; -работы, связанные с разделкой, обрезкой рыбы, мяса, резкой и чисткой лука	ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга	Повар	6%
Раздел 2. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются оплаты в размере до 24 % должностного оклада (тарифной ставки)				
1.	2.	3.	4.	5.

Приложение № 4 Коллективному договору
ГБДОУ детского сада № 55 Кировского
района Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы.

ПЕРЕЧЕНЬ

производств (работ), профессий и должностей, имеющих особый характер работы, для которых предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск на основании ст.116 ТК РФ

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга	Повар	6
2..	ГБДОУ детский сад № 55 Кировского района Санкт-Петербурга	Повар	6

**Приложение № 5 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада № 55 Кировского
района Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы.**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
1.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.23 приказа от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2.	Заместитель заведующего по АХР	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.32 приказа от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.48 приказа от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
4.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:		п.49 приказа от 09.12.2014 № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
5.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.60 приказа от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.115 приказа от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
7.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.122 приказа от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.135 приказа от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
9.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.171 приказа от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
10.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный светлых тонов	1 шт.	п.3.1.9 СанПиН 2.4.1.3648-20
11.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный светлых тонов	1 шт.	п.3.1.9 СанПиН 2.4.1.3648-20
		Фартук хлопчатобумажный	1 шт.	
		Косынка (колпак) хлопчатобумажный	1 шт.	п.3.1.9 СанПиН 2.4.1.3648-20
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. дежурный	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений (темный)	1 шт.	

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи
(Приказ Минздравсоцразвития РФ
от 17 декабря 2010 №1122н)

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	При работе с органическими растворителями	100 мл
3.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл 100 мл

**Приложение № 6 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада № 55 Кировского
района Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы**

**Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой
помощи работникам.**

№ п/п	Наименование изделий медицинского назначения	Нормативный документ	Форма выпуска (размеры)	Количество (штуки, упаковки)
1.	Изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран			
1.1.	Жгут кровоостанавливающий	ГОСТ Р ИСО 10993-99		1 шт.
1.2.	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 5 см	1 шт.
1.3.	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 10 см	1 шт.
1.4.	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	7 м x 14 см	1 шт.
1.5.	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 7 см	1 шт.
1.6.	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 10 см	2 шт.
1.7.	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	7 м x 14 см	2 шт.
1.8.	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой	ГОСТ 1179-93		1 шт.
1.9.	Салфетки марлевые медицинские стерильные	ГОСТ 16427-93	Не менее 16x14см N 10	1 уп.
1.10.	Лейкопластырь бактерицидный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 4 см x 10 см	2 шт.
1.11.	Лейкопластырь бактерицидный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 1,9 см x 7,2 см	10 шт.
1.12.	Лейкопластырь рулонный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 1 см x 250 см	1 шт.
2.	Изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации			
2.1.	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот" или карманная маска для искусственной вентиляции лёгких "Рот-маска"	ГОСТ Р ИСО 10993-99		1 шт.
3.	Прочие изделия медицинского назначения			
3.1.	Ножницы для разрезания повязок по Листеру	ГОСТ 21239-93 (ИСО 7741-86)(5)		1 шт.
3.2.	Салфетки антисептические из	ГОСТ Р ИСО	Не менее	5 шт.

	бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые	10993-99	12,5x11,0 см	
3.3.	Перчатки медицинские нестерильные, смотровые	ГОСТ Р ИСО 10993-99 ГОСТ Р 52238-2004 ГОСТ Р 52239-2004 ГОСТ 3-88	Размер не менее М	2 пары
3.4.	Маска медицинская нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками	ГОСТ Р ИСО 10993-99		2 шт.
3.5.	Покрывало спасательное изотермическое	ГОСТ Р ИСО 10993-99, ГОСТ Р 50444-92	Не менее 160 x210 см	1 шт.
4.	Прочие средства			
4.1	Английские булавки стальные со спиралью	ГОСТ 9389-75	не менее 38 мм	3 шт.
4.2	Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам			1 шт.
4.3	Футляр или сумка санитарная			1 шт.
4.4	Блокнот отрывной для записей	ГОСТ 18510-87	формат не менее А7	1 шт.
4.5	Авторучка	ГОСТ 28937-91		1 шт.

**Приложение № 7 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада № 55 Кировского
района Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы.**

"Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
УЧТЕНО"

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.Н.Надоршина

«28» июня 2021 г

«ПРИНЯТО»

Решением **Общего собрания работников**
государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
№ 55 компенсирующего вида Кировского
района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 28.06.2021 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по государственному бюджетному
дошкольному образовательному учреждению
детский сад № 55 компенсирующего вида
Кировского района Санкт-Петербурга
от «28» июня 2021г. № 85-ОД
_____ Л.П. Гудушина

**Положение
о системе оплаты труда и порядке установления выплат компенсационного и
стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам
государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района
Санкт – Петербурга
(новая редакция)**

Санкт-Петербург
2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 50 комбинированного вида Петроградского района Санкт – Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с:

– Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 (ред. от 24.04.2018) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 (ред. от 21.08.2020) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 №458 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»;

– Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»;

– Распоряжением Комитета по образованию от 13.03.2018 № 719-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 N 3737-р»;

– Распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга»;

- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 1994-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга";

– Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (ред. от 23.12.2020)"Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 N 32408);

– Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204);

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в целях установления особенностей оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ).

1.2. Положение применяется для определения заработной платы, определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат компенсационного и стимулирующего характера работников ГБДОУ.

1.3. Положение разрабатывается и принимается Общим собранием работников ГБДОУ и утверждается руководителем.

1.4. Изменения, дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников ГБДОУ и принимаются на его заседании.

1.5. Срок действия данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

1.6. В Положении применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата - денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами работодателя.

Базовая единица- расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

Базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

Базовый оклад- размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

Повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

Фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

Фонд должностных окладов – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

Фонда надбавок и доплат- сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

Доплаты- дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

Надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

1.7. Формы расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и тарификационных списков определены Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».

1.8. Система оплаты труда направлена на повышение качества и результативности труда работников ГБДОУ.

1.9. Оплата труда работников ГБДОУ включает в себя:

– заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

– стимулирующие и компенсационные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Материальное стимулирование работников ГБДОУ не является обязательной составной частью оплаты труда, выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате при наличии средств в фонде надбавок и доплат ГБДОУ. Основанием для дополнительных выплат является приказ заведующего ГБДОУ.

1.11. Руководствуясь настоящим Положением комиссия по установлению доплат, надбавок и стимулирующих выплат всем категориям работников ГБДОУ (далее – Комиссия) определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБДОУ, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников ГБДОУ, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

2. Нормы рабочего времени работников ГБДОУ

2.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные настоящим Положением устанавливаются в астрономических часах.

2.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного ГБДОУ, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.6. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам.

2.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников:

20 часов в неделю – учитель-логопед;

24 часа в неделю – музыкальный руководитель;

30 часов в неделю – инструктор по физической культуре;

Продолжительность рабочего времени педагога-психолога – 36 часов в неделю

2.8. Норма часов работы остальных работников ГБДОУ, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, составляет 40 часов в неделю и регулируется Правилами внутреннего распорядка ГБДОУ.

2.9. Продолжительность работы по совместительству педагогических и других работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, но не может превышать 40 часов в неделю.

3. Порядок выплаты заработной платы работников ГБДОУ

3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации – рублях.

3.2. При выплате заработной платы работодатель (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.3. Порядок выплаты заработной платы:

I часть – аванс за текущий месяц выплачивается 25 числа каждого месяца.

II часть – включает в себя невыплаченную часть оклада и стимулирующие выплаты (премии, доплаты, надбавки и др.) и выплачивается 10 числа каждого месяца. Выплата заработной платы работникам осуществляется безналичным перечислением денежных средств на банковскую карту зарплатного файла.

3.4. Выплата пособия по временной нетрудоспособности (сданный до 24 числа текущего месяца) производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующей за датой предоставления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

3.5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ

4.1. Фонд оплаты труда

4.1.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ГБДОУ состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), фонда ставок рабочих (далее – ФС) и фонда надбавок и доплат (далее – ФНД).

При формировании ФДО работников ГБДОУ, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

4.1.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

4.2. Формирование фонда надбавок и доплат

4.2.1. В случае привлечения работника ГБДОУ к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

– работникам, получающий месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4.2.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.2.3. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

4.3.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников ГБДОУ, которые закреплены в пункте 5 настоящего Положения.

4.3.2. Работнику ГБДОУ (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.3.3. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются ГБДОУ в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в пункте 6 настоящего Положением.

5. Порядок расчета должностных окладов работников ГБДОУ

5.1. Расчет должностного оклада руководителя ГБДОУ

5.1.1. Размер должностного оклада (О рук) работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

$$O_{\text{рук}} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6,$$

где:

O рук- размер должностного оклада руководителя;

B₀- величина базового оклада;

K₃- коэффициент специфики работы;

K₄- коэффициент квалификации;

K₅ – коэффициент масштаба управления;

K₆ – коэффициент уровня управления.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B₀ – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению №1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», (далее - постановление № 256):

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4

		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:				
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30	
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28	
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04	
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица	
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу						
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25	
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20	
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15	
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-	
		ведущий мастер сцены		0,35		
		ведущий концертмейстер		0,35		
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35		
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25		
		первая категория, II класс	0,20	0,20		
		вторая категория, III класс	0,15	0,15		
		За ученую степень:				-
		доктор наук	0,40	0,40		
		кандидат наук	0,35	0,35		
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:				
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40	
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30	
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15	
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15			
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-	
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 ¹			

		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к постановлению, в два и более раз.

(Сноска в редакции, введенной в действие с 16 октября 2017 года [постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842](#), распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2016.

Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга"](#).

(Сноска дополнительно включена с 16 октября 2017 года [постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842](#), распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2016)

Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 24.04.2018) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга". (Сноска дополнительно включена с 16 октября 2017 года [постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842](#), распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2016)

Примечание.

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, применяется для расчета должностных окладов:

педагогических работников, работающих в государственных учреждениях здравоохранения Санкт-Петербурга, за исключением коэффициента специфики работы, который устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга, регулирующим систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга;

педагогических работников, участвующих в реализации образовательных программ среднего профессионального образования и среднего общего образования, работающих в профессиональных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по физической культуре и спорту, за исключением коэффициента специфики работы, который устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга, регулирующим систему оплаты труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности Санкт-Петербурга.
(Примечание дополнительно включено с 16 октября 2017 года [постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842](#), распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2016)

Принятое сокращение.

государственные образовательные организации Санкт-Петербурга - государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Комитета по здравоохранению, Комитета по науке и высшей школе, Комитета по образованию и Управления социального питания, государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных учреждений культуры и физкультурно-спортивной направленности.

(Принятое сокращение дополнительно включено с 16 октября 2017 года [постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842](#), распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2016)

5.1.2.Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера ДО руководителя применяют следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;
 коэффициент квалификации;
 коэффициент масштаба управления;
 коэффициент уровня управления.

5.1.3. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Величина коэффициента специфики работы и коэффициент квалификации руководителя устанавливается в соответствии с приложением № 2 к постановлению № 256:

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
5	Дошкольные образовательные организации:	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
5.2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

Профессиональные образовательные организации, реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих, со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев.

Образовательные организации высшего профессионального образования, находящиеся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, реализующие дополнительные профессиональные программы, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Комитета по науке и высшей школе и Управления социального питания.

На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Работникам структурных подразделений государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, оказывающих логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации, всех типов.

Принятые сокращения:

государственные образовательные организации Санкт-Петербурга - государственные образовательные

учреждения, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Комитета по здравоохранению, Комитета по науке и высшей школе, Комитета по образованию и Управления социального питания, государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных учреждений культуры и физкультурно-спортивной направленности

государственные организации Санкт-Петербурга - государственные учреждения, осуществляющие деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящиеся в ведении Комитета по образованию и (или) администраций районов Санкт-Петербурга.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

5.1.4. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться

- группами по оплате труда руководителей, установленными в приложении № 3 к постановлению № 256:

Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих

деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

При определении коэффициента масштаба управления руководителям государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, устанавливается группа 1 руководителей.

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональные образовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
2	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
3	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
4	Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья ¹ ; образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа); образовательные организации с наличием интерната	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

Принятое сокращение.

государственные образовательные организации Санкт-Петербурга - государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Комитета по здравоохранению, Комитета по науке и высшей школе, Комитета по образованию и Управления социального питания, государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении

администраций районов Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных учреждений культуры и физкультурно-спортивной направленности.

Объемные показатели,

характеризующие масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга и государственными организациями Санкт-Петербурга, осуществляющими деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми ¹	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1

6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
13	Наличие оборудованного здравпункта,	За каждый вид	До 15

	медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

Принятое сокращение.

государственные образовательные организации Санкт-Петербурга - государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Комитета по здравоохранению, Комитета по науке и высшей школе, Комитета по образованию и Управления социального питания, государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных учреждений культуры и физкультурно-спортивной направленности.

5.1.5. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения № 1 к постановлению № 256

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Руководители
1	2	3	4
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

5.2. Расчет должностного оклада специалистов (служащих) ГБДОУ

5.2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (педагогические работники) ГБДОУ, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа работы;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo – размер базового оклада специалиста (служащего);

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256

(см подпункт 5.1.1. настоящего Положения - «Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры»).

5.2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста

(служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации.

А) Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении №1 к постановлению. № 256 .

(см подпункт 5.1.1. настоящего Положения - «Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры»).

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531- 74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга), повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять стажевых групп. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций: педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 постановления N 256 в размере 0,33; молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

Специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления N 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

Б) Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением №2 к постановлению № 256.

(см подпункт 5.1.3. настоящего Положения – «Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры»).

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

В) Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

(см подпункт 5.1.1. настоящего Положения - «Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры»).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга. Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

5.3. Расчет тарифных ставок (окладов) рабочих ГБДОУ

5.3.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие

1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена;	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33

		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	базовая единица	базовая единица
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет		от 0,05 до 0,50	от 0,05 до 0,50
		Стаж работы от 10 до 20 лет			
		Стаж работы от 5 до 10 лет			
		Стаж работы от 2 до 5 лет			
		Стаж работы от 0 до 2 лет			
2.2	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 1,50		
		Тип 2			
		Тип 3			
		Тип 4			
		Тип 5			

2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			
		ведущий мастер сцены		от 0,30 до 0,35	
		ведущий концертмейстер		от 0,30 до 0,35	
		высшая категория, международный класс	от 0,25 до 0,35	от 0,25 до 0,35	
		ведущая категория, I класс	от 0,20 до 0,30	от 0,20 до 0,30	
		первая категория, II класс	от 0,10 до 0,20	от 0,10 до 0,20	
		вторая категория, III класс	от 0,05 до 0,15	от 0,05 до 0,15	
		Ученая степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	
	Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15	
2.4	Коэффициент	Группа 1	от 0 до 1,00	-	-

	масштаба	Группа 2			
	управления	Группа 3			
		Группа 4			
		Группа 5			
2.5	Коэффициент	Уровень 1 - руководители	от 0,10 до 0,80	-	-
	уровня управления	Уровень 2 - заместители руководителей			
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений			

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \cdot T_k,$$

где:

Tc(o) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

Tk - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

5.3.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации):

N	Наименование повышающего	Основание для	Величина
---	--------------------------	---------------	----------

п/п	коэффициента	повышения тарифной ставки (оклада)	повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

5.3.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = BT_k + BK_c + BK_k,$$

где:

Tc(o) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

T_к - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

K_с - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256:

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
5	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Принятое сокращение.

государственные образовательные организации Санкт-Петербурга - государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Комитета по здравоохранению, Комитета по науке и высшей школе, Комитета по образованию и Управления социального питания, государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных учреждений культуры и физкультурно-спортивной направленности.

6. Порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам ГБДОУ

6.1. Предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки, другие выплаты могут носить как постоянный характер (устанавливаются сроком на один учебный год), так и временный (устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям) и производятся администрацией ГБДОУ соответственно установленным срокам по решению Комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам ГБДОУ (далее Комиссии). Состав Комиссии ежегодно (начало календарного года) утверждается Приказом заведующего. Комиссия собирается ежемесячно. В состав Комиссии включаются работники ГБДОУ, которые избираются на заседании Общего собрания работников ГБДОУ. Решение Комиссии оформляется протоколом и приказом заведующего и доводится до сведения всех работников.

6.2. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу во вредных или опасных условиях труда и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников, устанавливаются в пределах утверждённого фонда надбавок и доплат (далее ФНД). ФНД определяется Учредителем ГБДОУ – администрацией Петроградского района Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация и в рамках выделенных субсидий на фонд оплаты труда (ФОТ).

6.3. Надбавки к должностному окладу заведующему за сложность, напряжённость и высокое качество работы, а также премирование устанавливаются приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления – главой администрации Петроградского района Санкт-Петербурга из ФНД ГБДОУ с учётом оценки деятельности ГБДОУ.

6.4. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в установленном порядке в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника.

6.5. Решение о снятии или уменьшении доплат, надбавок, других стимулирующих выплат, принимается Комиссией, оформляется протоколом и приказом заведующего и доводится до сведения работника.

6.6. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты работникам, с которыми заключён трудовой договор по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы. Кроме педагогических работников, получающих стимулирующие выплаты по показателям и критериям эффективности, по основному месту работы.

6.7. Доплаты и надбавки вновь принятым сотрудникам устанавливаются в размерах, указанных в настоящем Положении.

Стимулирующие выплаты по показателям и критериям эффективности, вновь принятых на должность работникам, устанавливаются не ранее, чем через 6 месяцев после начала работы в ГБДОУ.

Премии, материальная помощь вновь принятым на должность работникам устанавливаются по решению Комиссии, оформляются протоколом и приказом заведующего и доводятся до сведения работника.

6.8. Размер надбавок и доплат устанавливаются дифференцированно по профессиям и группам, в зависимости от вклада в общие результаты работы.

6.9. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника устанавливаются, в зависимости от объёма дополнительной работы в процентном соотношении или в твердом денежном эквиваленте к базовому окладу, установленного категориям работников в соответствии с настоящим Положением.

6.10. Виды выплат

6.10.1. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

6.10.1.1. Ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если он отвечает одновременно следующим требованиям:

- получил впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступил к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоит в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно Приложению № 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением руководителей, отвечающие требованиям, установленным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга"](#).

Принятое сокращение.

государственные образовательные организации Санкт-Петербурга - государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Комитета по здравоохранению, Комитета по науке и высшей школе, Комитета по образованию и Управления социального питания, государственные образовательные учреждения Санкт-Петербурга, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных учреждений культуры и физкультурно-спортивной направленности.

6.10.1.2. Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления, если он соответствует следующим требованиям:

- является педагогическим работником;
- состоит в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы;
- в течение пяти лет ни разу не получал денежную компенсацию затрат для организации отдыха и оздоровления;

В соответствии с пунктом 45 Закона Санкт Петербурга от 09.11.2011 N 728-132 "Социальный кодекс Санкт-Петербурга".

Размер выплаты составляет 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

6.10.1.3. Компенсация работникам, совмещающим работу с обучением.

Предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка согласно главе 26 ТК РФ.

6.10.1.4. Компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск.

По количеству неиспользованных дней согласно Ст. 126 ТК РФ.

6.10.2. Доплаты и надбавки

Работникам ГБДОУ устанавливаются:

- Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, за расширение зоны обслуживания.
- Надбавки за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда.

Размер и порядок доплат и надбавок определяются ГБДОУ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Доплаты и надбавки могут выплачиваться один раз в месяц, в квартал по итогам года и по факту своевременного выполнения поручения.

№ п/п	Вид доплат и надбавок	категория работников (должности) в соответствии со штатным расписание	размер доплат (в %)	период, на который устанавливается доплата
1.	Работа в различных комиссиях (рабочих группах), стабилизирующих деятельность ГБДОУ	Все сотрудники ГБДОУ	От 10% до 40%	по факту
2.	Активное участие в разработке локальных нормативных актов (положений, инструкций и т.п.)	Педагогические работники, специалисты, руководители	От 10% до 20%	по факту

		(заместитель заведующего по АХЧ, ВР)		
3.	Личное практическое участие в проведении ремонтных работ (при обоюдном согласии и желании, добровольной основе)	Все сотрудники ГБДОУ	От 15% до 50%	по факту
4.	Помощь администрации учреждения в решении особо важных хозяйственных и организационных вопросов (работа с договорами, организация открытых мероприятий, подготовка к новому учебному году и т.п.)	Все сотрудники ГБДОУ	От 10% до 50%	по факту
5.	Личное практическое участие в открытых мероприятиях ГБДОУ	Все сотрудники ГБДОУ	От 5% до 15%	по факту
6.	Оформление интерьеров группы, детского сада	Все сотрудники ГБДОУ	От 5% до 10%	по факту
7.	Оснащение костюмерной (пошив костюмов, изготовление эксклюзивных декораций и атрибутов)	Все сотрудники ГБДОУ	От 10% до 40%	по факту
8.	Ответственный за ведение электронных баз данных («Параграф»)	Педагогические работники, руководители (заместитель заведующего по АХЧ, ВР), специалисты	От 5 % до 20 %	На 1 учебный год
9.	Ответственный за ведение bus.gov.ru	Педагогические работники, руководители (заместитель заведующего по АХЧ, ВР), специалисты	От 5%до 10%	по факту
10.	Работа с электронной программой по питанию, составление ежедневного меню-требования для воспитанников ГБДОУ	руководители (заместитель заведующего по АХЧ, завхоз)	От 5% до 20%	В зависимости от функционирования ГБДОУ в режиме с детьми

11.	<p>Выполнение постоянной общественной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -ответственный за оформление и обновление документации ГБДОУ по охране труда; - ответственный за оформление и обновление документации по ГОЧС - ответственный за оформление и обновление документации по мобилизации; - ответственный за оформление и обновление документации по воинскому учету; -ответственный за оформление и обновление документации по пожарной безопасности; - ответственный за оформление и обновление документации по ДДТТ; - ответственный за оформление и обновление документации по Антикоррупционному образованию - заполнение паспорта КСОБ. 	Все сотрудники ГБДОУ	От 1% до 20%	по факту или на 1 учебный год
12.	Ответственный за работу с сайтом	Педагогические работники, руководители, специалисты	От 1% до 5%	по факту
13.	Замена отсутствующего работника	Все сотрудники ГБДОУ	От 1% до 20%	По факту
14.	Подготовка документации для проведения электронных аукционов	Все сотрудники ГБДОУ	От 1% до 20%	По факту
15.	<p>Помощь педагогическим работникам в реализации ООП ОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощь при организации совместной деятельности педагога и ребенка в рамках ООД; - помощь при организации совместной деятельности вне ООД; - помощь при формировании у детей навыков самообслуживания; - сопровождение детей при проведении мероприятий за пределами ГБДОУ. 	Помощники воспитателя	От 1% до 10 %	По факту

16.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	все категории работников	От 1% до 10%	По результатам проверки
17.	Выполнение срочных и важных работ, возникающих в связи с производственной необходимостью	все категории работников	От 1% до 10%	По факту
18.	Квалификационное и грамотное ведение документации, которая не входит в круг должностных обязанностей	все категории работников	От 1% до 10%	По факту
19	Укрепление авторитета ГБДОУ. Представление и победы на конкурсах различного уровня за пределами ГБДОУ. Повышение имиджа учреждения.	все категории работников	От 10% до 50%	По факту

6.10.3. Надбавки за особые условия труда по основной должности

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, и иных работах с особыми условиями труда устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам и рабочим ставкам Ст.147 ТК РФ, по результатам проведения специальной оценки условий труда Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Компенсационные выплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда распространяются как на основных работников, так и на работников – внутренних совместителей.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.10.4. Премииальные выплаты работникам ГБДОУ

6.10.4.1. Разовые премии могут устанавливаться для всех категорий работников ГБДОУ.

Премииальные выплаты выплачиваются из фонда экономии заработной платы работников, за сложность, напряжённость и высокое качество работы.

6.10.4.2. Премирование работников ГБДОУ может производиться к праздничным датам (День дошкольного работника, Новый год, 8 марта, 23 февраля, день рождения – 3000,00 и юбилеи – 5000,00 и т.д.). За выдающиеся педагогические достижения на уровне ГБДОУ, района, города, страны.

6.10.4.3. Премирование работников ГБДОУ может производиться по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год). Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

6.10.4.4. Предложения о размерах премирования работников вносят руководитель учреждения и члены комиссии по установлению доплат, надбавок и материальному

стимулированию. Размер премиальных выплат не может превышать 2 должностных окладов работника.

Заведующий оформляет решение приказом по учреждению.

6.10.4.5. В качестве критериев для определения размеров премиальных выплат учитывается:

- отношение к проведению значимых мероприятий;
- умение налаживать взаимоотношения в коллективе;
- участие в общественной жизни учреждения.
- выполнение срочных и важных работ, многолетний добросовестный труд, ответственное отношение к порученному делу

6.10.4.6. Премия может быть увеличена, если деятельность работника отвечает следующим требованиям:

- участвовал в подготовке и проведении особо значимых мероприятий (За подготовку материалов к педсоветам, семинарам разного уровня и т.п.);
- проявлял инициативу и творчество, внес конструктивные предложения о способах разрешения существующих проблем;
- выполнил большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка;
- способствовал росту достижений воспитанников.

6.10.6. Материальная помощь работникам ГБДОУ

Материальная помощь оказывается сотрудникам ГБДОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации, со значимым событием на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера всем категориям работников.

Оказание материальной помощи производится на основании приказа заведующего ГБДОУ.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

№ п/п	мотивация для оказания материальной помощи
1.	Потеря близких родственников (родители, муж, жена, дети)
2.	Оказание помощи семье погибшего сотрудника ГБДОУ
3.	Длительная болезнь или инвалидность сотрудника ГБДОУ
4.	Длительная болезнь и дорогостоящее лечение близкого члена семьи
5.	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника ГБДОУ
6.	В связи с тяжелым материальным положением
7.	При рождении ребенка
8.	Юбилейная дата педагогической или трудовой деятельности
9.	В связи со свадьбой сотрудника
10.	В связи с выходом на пенсию при условии наличия стажа работы в учреждении свыше 10 лет
11.	При посещении платных курсов повышения квалификации, платных конференций и семинаров с учетом выполнения запроса ГБДОУ на основании платежных документов

Материальная помощь выделяется сотрудникам ГБДОУ при наличии материальных средств.

6.11.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

6.11.1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются согласно показателям и критериям эффективности деятельности педагогических работников, которую проводит экспертная комиссия по оценке эффективности и качеству профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ (далее – экспертная комиссия). В своей деятельности экспертная комиссия руководствуется положением об экспертной комиссии по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга», утвержденного приказом заведующего ГБДОУ с учетом мнения работников ГБДОУ. Экспертная комиссия собирается 1 раз в 6 месяцев. Решения экспертной комиссии предоставляются в Комиссию по установления выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам ГБДОУ для распределения денежных выплат.

Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев по итогам 6 месяцев и устанавливается на последующие полгода (период с 01.01 по 30.06 и с 01.07 по 31.12). Работник предоставляет подтверждающие материалы эффективности своей деятельности в папке «Портфолио».

6.11.1.2. Стимулирование вновь принятых работников может осуществляться по бальной системе с учетом выполнения критериев по итогам 6 месяцев и устанавливается до следующего заседания экспертной комиссии. Стимулирование педагогов из других ГБДОУ, работающих в летний период в рамках летней оздоровительной компании, осуществляется при предоставлении копии «Портфолио» за предыдущие 6 месяцев с основного места работы и заполнении информационной карты.

6.11.1.3. Сотрудник, работающий внутри учреждения на условиях внутреннего совместительства на разных должностях, имеет право выплаты по одной должности.

6.11.1.4. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников ГБДОУ, запланированного на месяц (после вычетов оплаты учебных отпусков, совмещение профессий, выплаты материальной помощи и прочих дополнительных выплат педагогическим работникам, не менее 50% гарантированного характера).

Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

СБ – стоимость одного балла;

ФОТ – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

6.11.1.5. Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику ГБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником. Количество набранных баллов определяется экспертной комиссией с учетом самооценки самого педагогического работника.

6.11.1.6. Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности педагогического работника производится по формуле:

где ВПЭД – $ВПЭД = СБ * ОКБ$ выплата по показателям эффективности деятельности,

СБ – стоимость 1 балла,

ОКБ – общее количество баллов, набранное педагогом за период оценки.

Расчет размера части фонда и надбавок ГБДОУ, приходящаяся на стимулирующие выплаты в виде надбавок педагогическим работникам за высокое качество

(результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями выплаты педагогическим работникам, производится по формуле:

$$ВП = СЗП * ОП$$

где ВП – часть фонда и надбавок ГБДОУ, приходящаяся на стимулирующие выплаты в виде надбавок педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями выплаты педагогическим работникам,
СЗП – средняя заработная плата педагога в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597"О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" для Санкт-Петербурга
ОП – общее количество педагогов ГБДОУ.

6.12.1. Показатели и критерии эффективности деятельности руководителей 2го уровня (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе) ГБДОУ детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга.

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	Раз мер (%)	Сам оан али з	Ре ше ние ком ис сии
1	2	3	4	5	6
1.	Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акты ревизии, инвентаризации	3		
2.	Своевременное и качественное исполнение плана ПФХД в части исполнения государственного задания (за 1-е полугодие не менее 45%, за год не менее 98%)	По факту, постоянно	3		
3.	Разработка плана закупок. Своевременное предоставление плана закупок, внесение изменений в план закупок, отсутствие замечаний при планировании закупок. Выполнение плана-размещения и плана-графика.	По факту, постоянно	3		
4.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году, своевременное завершение ремонтных работ, своевременная сдача объекта всем контролирующим организациям.	Акт приемки к новому учебному году, акты выполнения ремонтных работ	3		
5.	За ведение электронного документооборота	По факту, постоянно	3		
6.	Работа по договорам с монополистами, с обслуживающими организациями и поставщиками товаров и услуг (своевременное заключение, перезаключение договоров и контроль выполнения договорных обязательств)	По факту, постоянно	3		
7.	Работа с базами данных (Басгоф, ПК «Имущество» «служба занятости населения»), регулярное их заполнение	По факту, постоянно, за каждую базу	3		
8.	Нахождение в рабочем состоянии систем безопасности, в соответствии с паспортом КСОБ, своевременность его сдачи в ГМЦ, регулярность тестирования	По факту, журналы, акты проверок	3		

	системы КСОБ				
9.	Контроль за эксплуатацией теплоустановок, электроустановок, электросетей, своевременное прохождение обучений	Своевременное устранение неполадок, удостоверения	3		
10.	Эффективное управление учебно-вспомогательным персоналом и МОП, ведение личных дел сотрудников	По факту, без замечаний надзорных органов, оценка руководителя	3		
12.	За участие в постоянных и временных комиссиях, созданных для работы внутри учреждения (не более 5)	Приказ руководителя, в соответствии со сроком приказа	3		
13.	За сдачу статистической отчетности	По факту, конец года, ответственные по приказу	3		
14.	Организация комплексной работы по пожарной безопасности (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации ГБДОУ)	Приказ руководителя о назначении ответственного, постоянно	3		
Участникам комиссии и осуществлению закупок и экспертизы					
15.	Соблюдение правил рассмотрения и оценки котировочных заявок, заявок на участие в конкурсе и аукционе	Своевременно, без замечаний	3		
16.	Грамотное принятие решений по отнесенным к компетенции комиссии	по факту, постоянно	3		
17.	Грамотное ведение протоколов комиссии, правильность отражения в протоколах выступлений.	Документальное подтверждение.	3		
18.	Членам комиссии по проведению экспертизы исполнения контрактов силами заказчика	по факту, постоянно, приказ	3		
19.	Исполнительская дисциплина, соблюдение сроков предоставления информации	По факту отметка в листе самоанализа руководителя ДОУ	3		
Итого:					

Целевые показатели	Критерии эффективности	Условия получения	Размер (%)	Самонализ	Решение комиссии
1.Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, повышении их профессионального роста	1.1.Организация и проведение на базе ОУ мероприятий разного уровня по распространению передового педагогического опыта (начиная с районного). район – 2, город – 6, РФ –8, Междунар. – 10	Планы мероприятий, педагогические отзывы, листы регистрации	От 2		
	1.2. Подготовка педагогов к прохождению процедуры аттестации	Помощь педагогам в оформлении индивидуальной папки для прохождения процедуры аттестации. По факту	5		
	1.3. Участие воспитателей в конкурсах профессионального мастерства, смотрях	участие в конкурсе/смотре, документ об участии, положение конкурса, конкурсный материал	От 2 сум		

	на федеральном уровне – 10, на городском уровне – 8, на районном уровне – 6, на уровне учреждения – 2.				
	1.4. Привлечение молодых специалистов и реализация программ наставничества	Приказы о наставничестве	От 3 сум .		
2.Обеспечение профессионального роста	2.1. Участие в методических объединениях (творческих группах) района Посещение обучающих мероприятий района. не более 3 -х.	Личное посещение обучающих мероприятий, предъявление листа регистрации, фотоотчет	От 2 сум .		
	2.2. Руководство творческой группой в районе (в том числе РМО, кластеры)	Договор, по факту	10		
	2.3. Результативное распространение и обобщение собственного педагогического опыта (очные выступления на конференциях, семинарах, форумах, доклад по теме педсовета; и т.д.). - на фед.уровне - 8., на гор.уровне – 6, на районном уровне – 4., на уровне ДООУ - 2.	Личное участие в мероприятии, предоставление опыта по данному направлению. Наличие листа регистрации, программы мероприятия, конспект материала, документа об участии	От 2 сум .		
3.Участие в подготовке, проведении мероприятий и праздников, конкурсах с участием детей.	3.1. Доля мероприятий в ОУ и других уровней, в которых воспитанники ОУ (группы ОУ) принимали участие. ОУ – 2, район – 4, город – 6, РФ – 8, Межд.- 10	Справки, заявки, сертификаты участников Благодарности, дипломы за участие	2-10		
	3.2. Участие в детских утренниках: техническая помощь -2; в качестве персонажа – 3-5(исполнение разных ролей суммируются)	Личное участие в подготовке, организации и проведении мероприятий. Исполнение ролей	От 2 сум м.		
	3.3. Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ОУ (группы ОУ), в том числе праздников, соревнований, конкурсов	Заочное участие воспитанников на различных уровнях. Предоставление положения конкурса, документа об участии, конкурсный материал	От 1 сум .		
	3.4. Участие в подготовке и проведении мероприятий для	Очное участие воспитанников на различных уровнях, сопровождение ребенка на конкурс. Наличие	От 3 сум .		

	воспитанников ОУ (группы ОУ), в том числе праздников, соревнований, конкурсов	подтверждающего документа, положения конкурса.			
4.Обеспечение высокого качества реализации образовательной программы ДОУ	4.1.Оснащение развивающей среды способствующей саморазвитию и самореализации ребенка в разных видах деятельности, Организация тематической выставки в группе – 1, создание тематической выставки сада -2.	в соответствии с критерием	От 1 сум .		
	4.2. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	Организация мероприятий с социальными партнерами Библиотеки Школы ДДЮТТ Др.	5 сум .		
	4.3.Инновационная деятельность ОУ в статусе экспериментальной площадки, ресурсного центра, лаборатории районного, регионального, федерального уровня	Наличие приказа, договора.	5		
	4.3. Организация педагогической практики студентов	Договор, по факту	5		
5.Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	Повышение качества образования путём эффективного использования ИКТ, создание современной образовательной среды (количество и виды современных педагогических технологий, используемых в работе): 5.1. авторский миміо проект- 1, авторская презентация-1.; аудиотека (без презентации педагогам)- 1.	Использование разнообразных видов современных педагогических технологий Презентация педагогам: Готовые материалы с конспектом (с целями и задачами) Тема(вписать): _____	От 1 сум .		
	5.2.Проектная деятельность группа - 3 сад - 6	Документы, подтверждающие использование, наличие отчётной документации.	От 3 сум .		
	5.3.Использование сайта ДОУ и интернет ресурсов для распространения	Наличие странички на сайтах, ежемесячное обновление (скриншот), публикация авторских статей, методик	3		

	педагогического опыта и взаимодействия с родителями	(предоставление данного материала),			
6.Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	6.1 Организация и внедрение проектов, направленных на формирование здорового образа жизни и безопасного поведения воспитанников.	Наличие документации, фото. По факту.	5		
7.Создание системы государственно-общественного управления	7.1.Участие в работе органов общественного управления, отражающих интересы обучающихся и их родителей; общественных комиссиях и комиссиях ДОУ, антикоррупционной комиссии Участие в одной комиссии –разовое участие-2, постоянное участие -3	Фактическое участие в соответствии с критерием	От 2 сум .		
8.Взаимодействие с семьями воспитанников	8.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога. (Отсутствие – 1)	Письменные, устные обращения. (ежемесячно)	От 1 сум .		
9.Общественная активность	9.1.Участие в работе жюри (уровень ДОУ- 1., район- 3, городской- 6.)	Фактическое участие в мероприятии (Протокол/приказ)	1-6		
7.Участие в добровольной независимой оценки профессиональной квалификации	7.1. Прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Документ, подтверждающий прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	3		
	7.2. Индивидуальный образовательный маршрут дальнейшего профессионального совершенствования	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	2		
10.Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Условия снижения	Размер (%)		
	10.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	Наличие нарушения по критерию	от10 до100 %		
	10.2. Жалобы со стороны участников образовательного	Обоснованные жалобы по критерию	от 10 до1		

	процесса		00 %		
	10.3. Детский травматизм Легкая травма - 10	В зависимости от травмы ребенка, взаимодействия с родителем	от 10% до 100%		
	10.4. Не соблюдение распорядка дня, ООД, режимных моментов, организации питания	Наличие замечаний по критерию	от 5 - 50%		
	10.5. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	Наличие замечаний по критерию	от 10% до 100%		

6.12.2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников (воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования) ГБДОУ детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга.

Педагогические работники					
Целевые показатели	Критерии эффективности	Условия получения	Размер (%)	Самостоятельно	Решение комиссии
1. Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг	1.1. За высокую интенсивность труда (эффективная и результативная работа в группах: ТНР, фактическая численность которая превышает норму - 2 % за каждого воспитанника; ЗПР, фактическая численность которых превышает норму - 2 % за каждого воспитанника; Сложные дефекты, численность которых превышает норму - 2 % за каждого воспитанника;	Выполнение планового показателя посещения в % за предыдущий период на основании данных о фактическом посещении детей.	По факту		
2. Обеспечение профессионального роста	2.1. Участие в методических объединениях (творческих группах) района -5, города -7	Приказ о творческой группе.	5-7		
	2.1.1. Посещение обучающих мероприятий района (не в рабочее время), не менее 3 –х (не включая вебинары)	Личное посещение обучающих мероприятий/в формате zoom, предъявление листа регистрации	От 2 сум.		

	2.2. Результативное распространение и обобщение собственного педагогического опыта (очные выступления на конференциях, семинарах, форумах, доклад по теме педсовета; и т.д.). - на фед.уровне - 8., на гор.уровне – 6, на районном уровне – 4, на уровне ДООУ - 2.	Личное участие в мероприятии, предоставление опыта по данному направлению. Наличие листа регистрации, программы мероприятия , документа об участии.	2 су м.		
	2.3. Наличие собственного сайта (активное пользование сайтом)	Скриншоты с датой публикаций	2		
	2.4. Методические разработки и публикации в печатных изданиях: - на фед.уровне – 6, на гор.уровне – 4, на районном уровне – 2.	Скриншоты, копии материалов	2 су м.		
	2.5.Участие сотрудника в конкурсах профессионального мастерства, смотрах: на федеральном уровне – 8, на городском уровне –6, на районном уровне – 4, на уровне учреждения –2.	Личное участие в конкурсе/смотре, документ об участии, положение конкурса, копия грамоты.	2 су м.		
	2.6.Участие в рабочих группах ДООУ Уровень ДООУ - от 1 до 5 (работа комиссии)	Предоставление документации, приказов, план.	1 су м.		
3.Участие в подготовке, проведении мероприятий и праздников, конкурсах с участием детей.	3.1 Оснащение музыкального зала: изготовление атрибутов – 2, пошив костюмов-от 3-5.	Постоянная активная помощь в оформлении и уборке оформления.	2 су м.		
	3.2. Участие в детских утренниках: техническая помощь -2; в качестве персонажа – от 2-5 , (исполнение разных ролей суммируются, не в рабочее время)	Личное участие в подготовке, организации и проведении мероприятий. Исполнение ролей	2 су м.		
	3.3.Участие в конкурсах (в т.ч. совместного творчества детей и родителей) на уровне ДООУ(очное) и заочное участие на любом уровне. (1 место) -2, (2-3 место)-1	Заочное участие воспитанников на различных уровнях. Предоставление положения конкурса, документа об участии, конкурсный материал	1 су м.		
	3.4. Участие в	Очное участие	2		

	конкурсах, соревнованиях, мероприятиях воспитанников (район – 2, город – 4, Россия - 6, межд. –8) (1место)- 5, (2-3 место)- 3	воспитанников на различных уровнях, сопровождение ребенка на конкурс. Наличие подтверждающего документа, положения конкурса.	су м.		
	3.5.Проведение тематических мероприятий на сад - 3	Конспект/скриншот презентации/фотографии, внесено в план	3 су м.		
4.Обеспечение высокого качества реализации образовательной программы ДОУ	4.1.Организация тематической выставки в своей группе – 2, создание тематической выставки сада -4(не проектная деятельность, не более 3х)	В соответствии с критерием, внесено в перспективный план, фотоотчет.	2 су м.		
	4.2. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами на протяжении учебного года	Организация мероприятий с социальными партнерами Библиотеки Школы ДДЮТТ Др.	3 су м.		
	4.3. Оснащение развивающей среды	По факту	1		
5.Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	5.1. Повышение качества образования путём эффективного использования ИКТ, создание современной образовательной среды (количество и виды современных педагогических технологий, используемых в работе): • авторский проект- 1, авторская презентация-1.; аудиотека (без презентации педагогам)-1.	Использование разнообразных видов современных педагогических технологий Презентация педагогам: Готовые материалы с конспектом (с целями и задачами) Тема(вписать): _____ _____ _____	1 су м.		
	5.2. Проектная деятельность группа - 2б сад - 4б	Документы, подтверждающие использование, внесено в перспективное планирование, наличие отчётной документации.	2 су м.		
	5.3.Использование интернет ресурсов для взаимодействия с родителями	Информирование родителей о текущих событиях в группе/ДОУ, рекомендации по закреплению пройденного материала.	3		
6.Степень вовлеченности в национальную систему	6.1. Педагогическое сопровождение молодых специалистов (студенты).	Наличие приказа администрации и плана работы	3		

педагогического роста	6.2. Выполнение функции наставничества (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 2-х лет)	Выполнение функции наставника, наличие и выполнение плана	3		
7.Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	7.1. Прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Документ, подтверждающий прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	3		
	7.2. Индивидуальный образовательный маршрут дальнейшего профессионального совершенствования	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	2		
8.Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	8.1 Участие в уборке территории в листопадный период/ поддержание цветников на территории ОУ в нерабочее время - 3	Фактическое участие	3		
9.Создание системы государственно-общественного управления	9.1.Участие в работе органов общественного управления, отражающих интересы обучающихся и их родителей; общественных комиссиях и комиссиях ДОУ, антикоррупционной комиссии Участие в одной комиссии –разовое участие-2, постоянное участие -3	Фактическое участие в соответствии с критерием	2 сум.		
10.Взаимодействие с семьями воспитанников	10.1.Проведение тематического мероприятия с родителями: мастер-класса, родительский клуб и т.д - 2, открытое тематическое мероприятие – 2.	Организация и проведение мероприятий, предоставление документации в соответствии с критерием (лист регистрации/протокол, конспект, фотоотчет)	2 сум.		
	10.2. Постоянное психическое и физическое напряжение (работа на группе СД и ЗПР)	<ul style="list-style-type: none"> • поднятие и усаживание детей для фиксации в вертикализаторе, или в ортопедических стульях; • перенос детей на руках в спальное и туалетное помещения, музыкальный зал, массажный кабинет; • напряжение и внимание к детям с внезапными произвольными насильственными движениями (гиперкинезами) обширной амплитуды (опасно и для самого ребенка, и для других детей). 	7		

11.Общественная активность педагога	11.1.Участие в работе жюри (район- 3, городской- 5.)	Фактическое участие в мероприятии (Протокол/приказ)	3-5		
12.Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Условия снижения	Размер (%)		
	12.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	Наличие нарушения по критерию	от10 до100%		
	12.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	Обоснованные жалобы по критерию	от10 до100%		
	12.3. Детский травматизм Легкая травма - 10	В зависимости от травмы ребенка, взаимодействия с родителями	от10% . 100%		
	12.4. Не соблюдение распорядка дня, ООД, режимных моментов, организации питания	Наличие замечаний по критерию	от5 - 50%		
	12.5. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	Наличие замечаний по критерию	от10 %- 100%		

6.12.3.Показатели и критерии эффективности деятельности медицинских работников ГБДОУ детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга

Показатели и критерии эффективности деятельности медицинской сестры диетической:

№	Показатель критерия	Критерии оценки	Размер (%)	Сам оан али з	Реш ение ком исси и
1.	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни	По факту, отзывы	5		
2.	Оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	По факту, отзывы	5		
3.	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту , отзывы	5		
4.	Работа с обслуживающими медтехнику организациями	По факту, акты	5		
5.	Грамотная, бережная эксплуатация медицинской техники	По факту	5		
6.	Грамотное ведение отчетной документации	По факту	5		

7.	Качественный контроль: -санитарно-гигиенического режима - организации питания в группах - соблюдение СанПиН	По факту	5		
8.	Участие в проведении контрольных мероприятий	По факту, акты контроля	5		
9.	За общественную работу в интересах всего образовательного учреждения		5		
10.	<i>За общественную активность:</i> Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
11.	<i>Коэффициенты снижения баллов</i>	Критерии снижения	Размер (%)		
		11.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от 10 до 100 %		
		11.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до 100 %		
		11.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10 до 100 %		

Показатели и критерии эффективности деятельности медицинской сестры по массажу:

№	Показатель критерия	Критерии оценки	%	Самоанализ	Решение комиссии
1.	Качественное и своевременное проведение медицинских и лечебно-профилактических процедур	Уровень заболеваемости детей, отсутствие жалоб и замечаний	5		
2.	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни	По факту, отзывы	5		
3.	Оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	По факту, отзывы	5		
4.	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту, отзывы	5		
5.	Грамотное ведение отчетной документации	По факту	5		
6.	<i>За общественную активность:</i> Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
7.	<i>Коэффициенты снижения</i>	Критерии снижения	Размер (%)		

	<i>баллов</i>				
		7.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от 10 до 100%		
		7.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до 100%		
		7.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности инструктора по лечебной физкультуре:

№	Показатель критерия	Критерии оценки	Размер (%)	Самоанализ	Решение комиссии
1.	Качественное и своевременное проведение медицинских и лечебно-профилактических процедур	Уровень заболеваемости детей, отсутствие жалоб и замечаний	5		
2.	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни	По факту, отзывы	5		
3.	Оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	По факту, отзывы	5		
4.	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту, отзывы	5		
5.	Грамотное ведение отчетной документации	По факту	5		
6.	<i>За общественную активность:</i> Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
7.	<i>Коэффициенты снижения баллов</i>	Критерии снижения	Размер (%)		
		13.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от 10 до 100%		
		13.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до 100%		
		13.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности врача-невролога:

№	Показатель критерия	Критерии оценки	Размер (%)	Самоанализ	Решение комиссии
1.	Качественное и своевременное проведение медицинских и лечебно-профилактических процедур	Уровень заболеваемости детей, отсутствие жалоб и замечаний	5		
2.	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни	По факту, отзывы	5		
3.	Оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	По факту, отзывы	5		
4.	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту, отзывы	5		
5.	Грамотное ведение отчетной документации	По факту	5		
6.	<i>За общественную активность:</i> Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
7.	<i>Коэффициенты снижения баллов</i>	Критерии снижения	Размер (%)		
		7.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от 10. до 100%		
		7.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до 100%		
		7.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

6.12.4. Показатели и критерии эффективности других специалистов ГБДОУ детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга.

Показатели и критерии эффективности деятельности документоведа:

№	Целевые показатели	Критерии эффективности	Размер (%)	Результаты самоанализа	Решение комиссии
1.	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0		
2.	Своевременное и качественное осуществление документационного обеспечения кадровой деятельности	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0		

3.	Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0		
4.	Своевременная подготовка необходимых документов	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 минус 5		
5.	Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0		
6.	Осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0		
7.	Отбор и подготовка документов передаваемых в архив	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0		
8.	Качественное оформление приказов	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0		
9.	Предоставление материалов для наполнения интернет-сайта	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	3 0		
10.	Повышение профессионального уровня по вопросам делопроизводства	Факт, прохождение КПК	3		
11.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, участие в субботниках	высокая степень участия средняя степень участия низкая степень участия	3 2 1		
12.	Работа без больничных листов и/или отпуска без сохранения содержания	Отсутствуют Имеется 1 Имеется 2 и более	3 2 0		
13.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
		13.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от 10. до 100%		
		13.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до 100%		
		13.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности специалиста по закупкам:

Целевые показатели	Критерии эффективности	Размер (%)	Самоанализ	Решение комиссии
1. Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги	Информация обработана и проанализирована в установленные сроки -	5	3	

2. Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Данные, информация и документы обрабатывались в установленные сроки; хранение осуществляется надлежащим образом	5		
3. Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	Проверка документации проводилась в установленные сроки; выявленные нарушения устранены	5		
4. Проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта	Достоверность информации подтверждена в установленные сроки; сложности не выявлены	5		
5. Привлечение экспертов, экспертных организаций к проведению экспертизы поставленного товара, выполненной работы или оказанной услуги	Эксперты не привлекались	5		
6. Организация осуществления оплаты поставленного товара, выполненной работы (её результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта	Организация оплаты осуществлялась в установленные сроки; оплата осуществлена в полном объёме в установленный срок	5		
7. Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
	7.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от 10 до 100%		
	7.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до 100%		
	7.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

6.12.5. Показатели и критерии эффективности служащих ГБДОУ детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга.

Показатели и критерии эффективности деятельности помощника воспитателя:

Целевые показатели	Критерии эффективности	Условия получения	Размер (%)	Сам оана лиз	Решение комисси и
--------------------	------------------------	-------------------	------------	--------------	-------------------

1. Участие в подготовке, проведении мероприятий и праздников, конкурсах.	1.1 Активная помощь педагогам в проведении совместной деятельности с детьми: разовое участие-1, постоянное участие - 3	в соответствии с критерием	1-3		
	1.2 Помощь в оформлении музыкального зала к мероприятию: изготовление атрибутов – 2, пошив костюмов- 2-5	Активная помощь в оформлении и уборке оформления	1-5		
	1.3. Участие в детских утренниках: техническая помощь -1; в качестве персонажа – 3 (исполнение разных ролей суммируются)	Личное участие в подготовке, организации и проведении мероприятий. Исполнение ролей.	1-3		
2. Обеспечение высокого качества реализации образовательной программы ДОУ	2.1. Помощь в преобразовании развивающей среды, обновление интерьера 1-3	в соответствии с критерием (с предоставлением отчета)	1-3		
3. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	3.1. Участие в физкультурно-оздоровительной работе с воспитанниками способствующими сохранению их здоровья	в соответствии с критерием (проведение закаливающих процедур)	3		
	3.2. Постоянное психическое и физическое напряжение и внимание (для групп ЗПР и СД): Поднятие и усаживание детей для фиксации в вертикализаторе, или в ортопедических стульях, регулярные высаживания на горшок; Частая гигиеническая обработка детей (гиперсаливация, энурез, энкопрез) и частое мытье рук; Перенос детей на руках в спальное и туалетное помещения, музыкальный зал, массажный кабинет;	Фактическое участие	5		
	3.3. Поддержание цветников на территории ОУ в нерабочее время – 2; Участие в субботнике в нерабочее время – 2.	Фактическое участие	2-4		
4. Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Условия снижения	Размер %		
	4.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	Наличие нарушения по критерию	От 10 до 100%		
	4.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	Обоснованные жалобы по критерию	от 10 до 100%		
	4.3. Детский травматизм Легкая травма - 10	В зависимости от травмы ребенка, взаимодействия с родителем	От 10 100%		
	4.4. Не соблюдение распорядка дня, ООД, режимных моментов, организации питания	Наличие замечаний по критерию	От 5-50%		
	4.5. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	Наличие замечаний по критерию	от 10-100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности делопроизводителя:

Целевые показатели	Критерии эффективности	Размер (%)	Результаты	Решение комиссии
--------------------	------------------------	------------	------------	------------------

			самоанализа	и
1. Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству Наличие/ Отсутствие замечаний	3		
2. Работа по привлечению молодых педагогических кадров. Работа с колледжами, институтом им.А.И.Герцена	Работа по привлечению молодых педагогических кадров Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом	3		
3. Работа по укомплектованности штатов педагогических работников	Работа по укомплектованности штатов педагогических работников Отсутствие /наличие вакансий	3		
4. Качественное ведение документации, заполнение личных дел	Качественное ведение документации, заполнение личных дел Наличие/ отсутствие замечаний по трудоустройству	3		
5.Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства Журнал оказания правовой помощи	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства Журнал оказания правовой помощи	3		
6. Организация работы по положительной динамике по повышению квалификации	Организация работы по положительной динамике по повышению квалификации, Прохождению семинаров, курсов сотрудников Процент сотрудников охваченных на курсах (и т.п.)	3		
7. Эффективное выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению	Выполнение сверх сочной работы по производственной необходимости по распоряжению руководителя	От 1 до 5		
8. Выполнение большого объема разовых поручений	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя	3		
9. Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
	9.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от10. до100%		
	9.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до100%		
	9.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

6.12.6. Показатели и критерии эффективности рабочих ГБДОУ детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга.

Показатели и критерии эффективности деятельности кладовщика:

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	%	Самоанализ	Решение комиссии
1	2	3	4	5	6
1.	Обеспечение сохранности имущества учреждения (Сохранность продуктов, надлежащее использование тары)	Акты ревизий, инвентаризации	5		
2.	Своевременность и правильность заказа продуктов	Исполнение 10-ти дневного меню в полном объеме	5		
3.	Контроль качества продуктов, соответствия продуктов спецификации, наличия сертификатов и товарных ярлыков	постоянно	5		
4.	Ведение документации по продуктовой кладовой, строгое соблюдение сроков реализации пищевых продуктов, сроков разморозки холодильников	По факту, оперативный контроль заведующим	5		
5	Обслуживание сотрудников, стоящих на питании в ОУ.		4		
6	За особые условия труда, при выходе из строя технологического оборудования	По факту	5		
7.	За общественную активность: Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
8.	Четкое и своевременное заполнение большого количества журналов	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	4		
9.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
		9.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от 10. до 100 %		
		9.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до 100 %		
		9.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10- 100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности повара:

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	%	Самоанализ	Решение комиссии
1	2	3	4	5	6
1.	Приготовление пищи в четком соответствии с технологическими картами	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	3		
2.	Содержание пищеблока в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний по актам	3		
3.	Организация питания сотрудников	По факту	5		
4.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в	По меню	5		

	соответствии с медицинскими показаниями для аллергодерматозных детей				
5.	За работу в сложных условиях: при отсутствии одного и более сотрудников пищеблока продолжительное время	по факту, свыше 10 рабочих дней: - отсутствие сменщика, - отсутствие кухонного рабочего.	5 3		
6.	За особые условия труда, при выходе из строя технологического оборудования	По факту, свыше 3-х рабочих дней	3		
7.	Приготовление супов-пюре для детей инвалидов не умеющих жевать.(работа с блендером)	Наличие в меню	3		
8.	За общественную активность: Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	От 1 до 5		
9.	Обеспечение экономии: материальных ресурсов; водопотребления; энергопотребления;	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	3		
10.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда	По факту	3		
11.	Четкое и своевременное заполнение большого количества журналов	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	4		
12.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
		12.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от 10. до 100%		
		12.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до 100%		
		12.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10- 100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности машиниста по стирке белья:

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	Баллы	Самоанализ	Решение комиссии
1	2	3	4	5	6
1.	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов, ручная стирка деликатных тканей	качество	3		
2.	Мелкий ремонт мягкого инвентаря с использованием швейной машинки	По факту	3		
3.	Грамотное использование техники, работа с обслуживающими организациями	По факту	3		
4.	Работа по подготовке к новому учебному году (значительное увеличение стирки и глажки)	По факту	3		
5.	Сохранность мягкого инвентаря, ведение учета	Акты, журналы учета	3		

6.	За общественную активность: Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
7.	Обеспечение экономии: материальных ресурсов; водопотребления; энергопотребления;	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	5		
8.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда	По факту	5		
9.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
		9.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от 10. до 100%		
		9.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до 100%		
		9.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10- 100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности кастаньянши:

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	%	Самоанализ	Решение комиссии
1.	Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акты ревизий, инвентаризации	20		
3.	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций	По факту	10		
4.	Работа по подготовке к новому учебному году (значительное увеличение оборота белья)	По факту	10		
5	Сохранность мягкого инвентаря, ведение учета	Акты, журналы учета	5		
7	Соблюдение норм здорового образа жизни:	Отсутствие больничного листа	3		
8	За общественную активность: Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	От 1 до 5		
9	Соблюдение работником положений Кодекса этики		5 Не соблюдение - минус 5		
10.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		

		10.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от10. до100 %		
		10.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до100 %		
		10.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	%	Самоанализ	Решение комиссии
1	2	3	4	5	6
1.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок -электрические работы -плотницкие работы -сантехнические работы	Отсутствие замечаний По факту, журнал заявок	5		
2.	Работа при подготовке учреждения к новому учебному году, перенос предметов мебели, крепление мебели после ремонта	По факту	5		
3.	Грамотное использование электрооборудования	По факту, без ремонта	5		
4.	За оперативные действия при устранении аварий	По факту	5		
5.	Обеспечение экономии: материальных ресурсов; водопотребления; энергопотребления; теплоэнергии	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	5		
6.	За общественную активность: Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
7.	Экстренное устранение аварийного состояния оборудования детского сада (внутри и вне здания)	По факту	5		
8.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
		8.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от10. до100%		
		8.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до100%		
		8.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности электромонтёра:

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	Баллы	Результаты самоанализа	Результаты комиссии
-------	---------------------	-----------------	-------	------------------------	---------------------

п					
1	2	3	4	5	6
1.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок -электрические работы -плотницкие работы -сантехнические работы	Отсутствие замечаний По факту, журнал заявок	4		
2.	Работа при подготовке учреждения к новому учебному году, перенос предметов мебели, крепление мебели после ремонта	По факту	4		
3.	Грамотное использование электрооборудования	По факту, без ремонта	4		
4.	За оперативные действия при устранении аварий	По факту	4		
5.	Обеспечение экономии материальных ресурсов; водопотребления; энергопотребления; теплоэнергии	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	4		
6.	За общественную активность: Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
7.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
		7.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от10. до100%		
		7.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до100%		
		7.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности уборщика территории:

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	Баллы	Результаты самоанализа	Результаты комиссии
1	2	3	4	5	6
1.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок -электрические работы -плотницкие работы -сантехнические работы	Отсутствие замечаний По факту, журнал заявок	5		
2.	Работа при подготовке учреждения к новому учебному году, перенос предметов мебели, крепление мебели после ремонта	По факту	5		
3.	Грамотное использование электрооборудования	По факту, без ремонта	5		

4.	За оперативные действия при устранении аварий	По факту	5		
5.	Обеспечение экономии материальных ресурсов; водопотребления; энергопотребления; теплоэнергии	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	5		
6.	За общественную активность: Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
7.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
		7.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от10. до100%		
		7.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до100%		
		7.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности уборщика служебных помещений:

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	%	Самоанализ	Решение комиссии
1.	Обеспечение сохранности имущества учреждения и прилегающей территории	фактическое состояние	5		
2.	За оперативные действия при устранении аварий, при возникновении чрезвычайных ситуаций	По факту	5		
3.	За общественную активность: Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
4.	За мытьё окон, перед началом учебного года	По факту	5		
5.	Проведение работ по подготовке к новому учебному году (уборка помещений после ремонта).	По факту	5		
6.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
		6.1. Нарушение Устава,	от10.		

		должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	до100%		
		6.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до100%		
		6.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

Показатели и критерии эффективности деятельности кухонного рабочего:

№ п/п	Показатель критерия	Критерии оценки	%	Самоанализ	Решение комиссии
1	2	3	4	5	6
1.	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	Оперативный контроль медсестрой, результаты актов санэпидемстанции на смывы	5		
2.	Качество первичной обработки овощей и фруктов	Оперативный контроль	3		
3.	Отсутствие замечаний надзорных органов	По факту, акты	5		
4.	За особые условия труда, при выходе из строя технологического оборудования	По факту, свыше 3-х рабочих дней	3		
5.	За общественную активность: Участие в качестве актеров в детских праздниках; Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества инициативность	От 1 до 5		
6.	Помощь кладовщику при укладке вновь доставленных продуктов питания на места хранения.	По факту	5		
7.	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	По факту	5		
8.	Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Размер (%)		
		8.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	от10. до100%		
		8.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса	от 10 до100%		
		8.3. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	от 10-100%		

7. Условие уменьшения или отмена стимулирующих выплат.

Работник ГБДОУ может быть лишен стимулирующих выплат или эти выплаты могут быть уменьшены.

Условия уменьшения или отмены представлены в таблице:

Условия уменьшения или отмены	На сколько уменьшается или отменяется	срок
нарушение или неисполнение своих должностных обязанностей, инструкций любого вида	до 100%	До 3 месяцев
-наличие дисциплинарных взысканий	до 100%	До 6 месяцев
-обоснованных жалоб от родителей	до 100%	До 3 месяцев
-нарушение трудовой и исполнительской дисциплины	до 100%	До 3 месяцев
-нарушение приказа об охране жизни и здоровье детей	до 100%	До 3 месяцев
-наличие замечаний контролирующих организаций.	до 100%	До 3 месяцев
-в связи с неисполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей.	до 100%	До 3 месяцев
- на время отсутствия работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков	до 100%	До 3 месяцев
- в случае работы учреждения (здания учреждения) в режиме работы без детей (применительно для категорий работников «специалисты» и «служащие»;	100%	На время работы в режиме без детей
- в случае наличия фактов неполного или некачественного выполнения функций, зафиксированных в приказе руководителя ГБДОУ или в служебных записках руководителей структурных подразделений	до 100%	До 3 месяцев
Наличие больничного листа	К снижению надбавки пропорционально количеству дней больничного	Месяцы, охваченные больничным листом

8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

8.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

8.2. Настоящее положение доводится до сведения всех сотрудников ГБДОУ детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга под подпись.

8.3. Вопросы, не отраженные в данном Положении, регулируются в соответствии с положениями действующего законодательства РФ.

**Приложение № 8 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада № 55 Кировского
района Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы.**

"Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
УЧТЕНО"

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.Н.Надоршина

«28» июня 2021 г

«ПРИНЯТО»

Решением **Общего собрания работников**
государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
№ 55 компенсирующего вида Кировского
района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 28.06.2021 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по государственному бюджетному
дошкольному образовательному учреждению
детский сад № 55 компенсирующего вида
Кировского района Санкт-Петербурга
от «28» июня 2021 г. № 85-ОД

_____ Л.П. Гудушина

**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района
Санкт – Петербурга**

Санкт-Петербург
2021 год

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (организации) Государственного бюджетного образовательного учреждения детский сад № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее — Правила) разработаны в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила определяют основные положения, устанавливающие порядок приёма и увольнения работников образовательного учреждения (далее ОУ), основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений работников ОУ.

1.3. Правила направлены на создание условий, способствующих эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Правила утверждаются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников и являются приложением к коллективному договору.

1.5. Индивидуальные должностные обязанности работников, режим работы, время отдыха и другое предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Приём на работу в ОУ осуществляется на основании заключённого трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- согласно ст2 Федерального Закона от16.12.2019 « О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» На основании статьи 66.1 при заключении трудового договора лицо поступающее на работу , предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- индивидуальный номер налогоплательщика;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
- справку о том ,является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению поступающего (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.3. Лицо, имеющее заключение учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) о степени утраты профессиональной трудоспособности, об установлении инвалидности, предоставляет индивидуальную программу реабилитации инвалида.

2.4. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста 18 лет, а также лица, непосредственно связанные с эксплуатацией транспортных средств и общественным питанием, работники детских учреждений, подлежат обязательному предварительному (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), а в соответствии с медицинскими рекомендациями – внеочередной медицинский осмотр. Работник, не прошедший в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование) отстраняется от работы (не допускается к работе).

При приеме на работу работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.7. Испытание при приёме на работу не устанавливается для: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8. 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.

2.9. Если в период испытания работник придёт 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.

2.10. В период испытания работник обязан соблюдать настоящие Правила и выполнять трудовую функцию, обусловленную заключённым с ним трудовым договором. Все нормативные правовые акты, регулирующие труд работника в ГБДОУ № 54 Кировского района Санкт-Петербурга, в т.ч. касающиеся оплаты труда распространяются на работника полностью.

2.11. Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.12. Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.13. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.14. Работник, фактически допущенный работодателем к работе, считается принятым на работу независимо от того, был ли приём на работу оформлен в письменной форме. В этом случае работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.15. Работодатель в течении одного дня формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования.

2.16. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, оформляются и ведутся трудовые книжки в порядке установленном действующим законодательством.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по основному месту работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.17. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.17. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.18. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменения по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

В образовательной организации право на занятие должностей инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имевшие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.19. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

2.19.1. На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, регулируются иностранным правом.

2.19.2. При приеме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства, наряду с документами, предусмотренными статьей 65 ТК РФ, поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляет работодателю документы в соответствии со статьей 327³ ТК РФ.

Иностранцы граждане	Документ, подтверждающий законное нахождение в РФ	Разрешение на работу в РФ иностранному гражданину
Постоянно проживающие в РФ	Вид на жительство	Не требуется
Временно проживающие в РФ	Разрешение на временное проживание с отметкой субъекта РФ	Не требуется
Граждане государств, подписавших Договор ЕЭС (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Армения, Кыргызская республика)	Паспорт иностранного гражданина	Не требуется
Граждане Украины, получившие статус беженца или получившие временное убежище на территории РФ	Удостоверение беженца или свидетельство о получении временного убежища на территории РФ	Не требуется
Временно пребывающие в РФ в порядке, требующем получения визы	Миграционная карта (с отметкой «работа»)	Требуется Оформляется разрешение на работу
Временно пребывающие в РФ в порядке, не требующем получения визы	Миграционная карта (с отметкой «работа»)	Требуется Оформляется патент

Работодатели, привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию, обязаны уведомлять

территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции о заключении и расторжении трудовых договоров с иностранными работниками, не позднее трех рабочих дней с момента заключения (расторжения) трудового договора.

Налогообложение граждан Беларуси и Казахстана, Армении и Кыргызстана происходит по ставке 13% ежемесячно вне зависимости от срока пребывания на территории РФ.

В отношении других иностранцев ставка подоходного налога зависит от срока пребывания в РФ:

- более 183 календарных дней в течение 12 месяцев – 13%;
- менее 183 календарных дней в течение 12 месяцев – 30%.

Все иностранные граждане должны иметь страховое свидетельство Пенсионного Фонда РФ, свидетельство ИНН и полис медицинского страхования. При этом гражданам Беларуси и Казахстана, Армении и Кыргызстана оформляется полис обязательного медицинского страхования, а другие иностранцы самостоятельно оформляют полис добровольного медицинского страхования.

Документы об образовании граждан Беларуси, Казахстана, Армении, Кыргызстана и Украины признаются на территории России без ограничений при наличии нотариально удостоверенного перевода.

Квалификационная категория по педагогической должности засчитывается только для граждан России, в том числе и для лиц, проживающих в Крыму и Севастополе.

Трудовая книжка установленного образца для иностранного работника оформляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 225 от 16.04.2003 г.

2.19.3. Особенности временного перевода, отстранения от работы, прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства регулируются ст. 3274 ,3275 ,3276 ТК РФ.

2.19.4. Наряду с частью третьей ст.178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику являющемуся иностранным гражданином или лицом, без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использования иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешения на работу (ст.3277 ТК РФ).

2.20. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю или на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельств, не зависящих от воли сторон, в том числе при возникновении установленных Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

- нарушение установленных Трудовым кодексом или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством РФ о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательной организации по инициативе администрации этой образовательной организации до истечения срока действия трудового договора являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательной организации;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день работы обязан выдать работнику документы на основании действующего законодательства, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения.

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Записи о причинах увольнения в электронную трудовую книжку работника производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса.

Во всех случаях днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, предусмотренную трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- на обязательное социальное страхование в случаях, установленных федеральными законами;

- на защиту персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с ТК РФ и действующим законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники в соответствии с ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

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

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

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

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-

телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации;

- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе коллегиальных органов управления в соответствии с уставом образовательной организации;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе органы управления и общественные организации;

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

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

Все перечисленные академические права и свободы педагогических работников осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах образовательной организации.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Устав образовательного учреждения (организации);

- соблюдать настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину, установленную норму труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя, методической литературе и пособиям (разработанным в течение педагогической и медицинской деятельности) и имуществу других работников (в том числе не выносить имущество за пределы образовательного учреждения);

- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами и трудовым договором;

- педагогическим работникам не разрешается: изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы, отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними, удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);

- работники обязаны вежливо и корректно обращаться с администрацией образовательного учреждения (организации), коллегами по работе, обучающимися

(воспитанниками), родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников);

- работникам не разрешается курить, употреблять алкоголь, наркотические средства в помещениях и на территории образовательного учреждения (организации).

Педагогические работники в соответствии с ст.48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

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

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качественное образование формы, методы обучения, воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении, настоящие правила внутреннего трудового распорядка.

Педагогические работники не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений, либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях

народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

3.3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

3.3.1 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. Ограничения продолжительности рабочего времени по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью 2 статьи 142 Трудового кодекса или отстранён от работы в соответствии с частями 2 или 4 статьи 73 Трудового кодекса.

3.3.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты лицам, работающим по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

3.3.3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе при предоставлении справки об отпуске с основного места работы. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.3.4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами;
- направлять работников на первичные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, контролировать её исполнение;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение профессиональной квалификации работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки не реже, чем каждые полмесяца 10 и 25 числа, установленные коллективным договором, настоящими Правилами, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за ним;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с выполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях Трудового кодекса РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудового кодекса РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3. Работодатель контролирует и запрещает:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- присутствие на занятиях посторонних лиц вне плановых мероприятий без разрешения руководителя образовательного учреждения (организации);

- входить в группу после начала занятия посторонним лицам. Таким правом в исключительных случаях, пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;

- делать педагогическим и другим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников, родителей (законных представителей), коллег по работе;

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

- проведение внеплановых мероприятий участниками образовательных отношений без согласования с руководителем образовательной организации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации и устанавливается настоящими Правилами, расписанием уроков, графиками работы, коллективным договором, другими локальными актами. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии со статьей 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Начало работы образовательной организации – 07.00;

Окончание работы образовательной организации – 19.00

№ п/п	Должность	Продолжительность рабочего времени в неделю (норма часов педагогической работы за ставку)	Время работы *	Перерыв на обед *
1.	Заведующий	40	09.00 – 18.00 ненормированный рабочий день	13.00 – 13.30

2.	Заместитель Заведующего по АХР	40	08.30-17.00 ненормированный рабочий день	12.30-13.00
	Заместитель Заведующего по УВР	40	09.00 – 17.30	12.30-13.00
4.	Старший воспитатель	36	08.30 – 15.42	нет
5.	Воспитатель	25	1 смена 08.00 – 13.00 2 смена 13.00 -18.00	нет
6.	Педагог-психолог	36	07.00 – 14.12	нет
7.	Учитель-логопед	20	09.00 – 13.00	нет
8.	Учитель-дефектолог	20	09.00 – 13.00	нет
9.	Музыкальный руководитель	24	По графику (4,8 ч.)	нет
	Документовед	40	09.00 – 17.30	14.00 – 14.30
	Делопроизводитель	40	09.00 – 17.30	14.00 – 14.30
10.	Помощник воспитателя	40	08.00 – 17.00	14.00 – 15.00
11.	Медицинская сестра диетическая	40	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00
12.	Инструктор по лечебной физкультуре	40	08.30 – 17.00	
13.	Инструктор по физической культуре	30	08.45 – 14.45	нет
14.	Медицинская сестра по массажу	40	08.30 – 17.00	12.00 – 12.30
15.	Повар	40	06.00 – 14.30 09.00 – 17.30	10.00-10.30 13.00-13.30
16.	Кухонный рабочий	40	08.00-16.30	12.00-12.30
17	Уборщик служебных помещений	40	08.00-16.30	13.00 – 13.30
18.	Уборщик территории	40	07.00 – 15.30	12.00 – 12.30
19	Кастелянша	40	08.30-17.00	12.00-12.30

20	Кладовщик	40	06.00 – 14.30	12.00 – 12.30
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	40	08.00 – 16.30	12.00 – 12.30
22	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	40	08.00 – 16.30	12.00 – 12.30
23	Электромонтер	40	08.00 – 16.30	12.00 – 12.30
24	Специалист по закупкам	40	08.00 – 16.30	12.00 – 12.30
25	Врач -невролог	40	08.00 – 16.30	12.00 – 12.30

-
*график работы, режим работы, время обеда сотрудников может меняться в связи с производственной необходимостью

5.2. В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Им обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или в специально отведенном помещении.

5.3. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации в рамках настоящих Правил, согласно трудовому договору.

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час, кроме педагогических работников.

5.5. Работникам: заведующему, заместителю заведующего по хозяйству, за особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день.

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней. В соответствии с коллективным договором ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по следующим должностям:

- заведующий ГБДОУ – 3 календарных дня;
- заместителю заведующего по АХР – 3 календарных дня

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

ТК РФ, другими федеральными законами устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других).

5.8. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

5.9. Выполнение педагогической работы, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Эта часть работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения (организации), настоящими правилами, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

5.10. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются.

5.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения (организации).

5.12. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие

педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной и др. работе на условиях в соответствии с п. 5.11 настоящих Правил.

5.13. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется графиками работы, включающими выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени; подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении (организации), так и за ее пределами.

5.14. Режим рабочего времени воспитателей в дошкольных образовательных учреждениях (организациях) определяется с учетом: выполнения воспитателем педагогической работы в группе в течение 36 часов в неделю; замены воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам; выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза, производится по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (статья 113 ТК РФ).

5.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Целью такого отпуска является компенсация трудовых затрат работника при условии фактического исполнения им своих трудовых обязанностей.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

Продолжительность отпуска работников составляет 28 календарных дней. Педагогическим работникам образовательного учреждения (организации) устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.17. Педагогические работники образовательного учреждения (организации) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (организации), коллективным договором на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 (ред. от 29.06.2020) «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

5.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по их желанию устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.20. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работникам пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

6. Дисциплина труда и трудовой распорядок.

6.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения (организации), трудовым договором, настоящими Правилами.

6.1.2. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

6.1.3. Работники образовательного учреждения (организации) обязаны подчиняться распоряжениям администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

6.1.4. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику, выполнение условий трудового договора, настоящих Правил.

Работникам не разрешается курить, употреблять алкоголь и наркотические средства в помещениях и на территории образовательного учреждения (организации).

6.1.5. Трудовой распорядок определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору и распространяются на всех работников независимо от должностного положения.

6.2. Поощрения за труд.

6.2.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии;
- представляет к отраслевым государственным наградам.

6.2.2. Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, настоящими Правилами

6.3. Дисциплинарные взыскания.

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

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

6.3.2. До применения дисциплинарного взыскания администрация образовательного учреждения (организации) должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3.3. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

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

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

6.3.4. Приказ (распоряжение) руководителя образовательного учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

6.3.5. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - по пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

6.3.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

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

6.3.8. Администрация образовательного учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников.

7. Требования охраны труда

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

7.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов и материалов;

7.1.1. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.1.1. режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящими Правилами;

7.1.2. приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.3. обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;

7.1.4. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.1.5. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.6. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426 ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

7.1.7. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований);

7.1.8. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

7.1.9. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.1.10. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.11. выполнение предписаний должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

7.1.12. обязательное социальное страхование работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.13. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.1.14. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

7.1.15. обеспечение прав работников на труд в условиях, отвечающим требованиям охраны труда (статья 219 ТК РФ);

7.1.16. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

7.2.1. соблюдать требования охраны труда;

7.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также

внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлениям работодателя в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

8. Заключительные положения

В случаях, не предусмотренных настоящими Правилами, следует руководствоваться Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При подготовке настоящих Правил использовались следующие нормативные акты:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р
- Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках;
- Постановление Правительства РФ от 08.08.2013г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановление Правительства РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 №255 «О трудовых книжках»;
- Постановление Правительства РФ от 13.10.2008г. №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» в редакции 2014 года.
- Приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н (ред. От 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579 «Об утверждении перечня работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которые установлены доплаты» (в редакции приказа Гособразования СССР от 3 января 1991 года №1)
- Приказ Министерства образования и науки РФ ОТ27.03.2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;
- Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс» от 9 ноября 2011г. (в редакции, действующей с 01 января 2016г.)
- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями внесенными законом Санкт-Петербурга от 25.12.2015г. №904-186);
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями в 2016г.);
- План мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов», утвержденного распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013г. №32-рп;
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год. Утверждены решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол №2 (принимаются ежегодно);
- Региональное Соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2016год (подписывается ежегодно);
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016г. №256;

- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию от 30.06.2016 №1863-р;

- Устав ГБДОУ;

- Коллективный договор.

**Приложение № 9 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада № 55 Кировского
района Санкт-Петербурга на 2021-2024 годы.**

"Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
УЧТЕНО"

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.Н.Надоршина

«28» июня 2021 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по государственному бюджетному
дошкольному образовательному учреждению
детский сад № 55 компенсирующего вида
Кировского района Санкт-Петербурга
от «28» июня 2021 г. № 85-ОД

_____ Л.П. Гудушина

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района
Санкт – Петербурга**

**Санкт-Петербург
2021 год**

1. Общие положения.

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ № 55) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного кодекса поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000г. № К (2000) 10 «О кодексах поведения для государственных служащих»), Модельного закона «Об основах муниципальной службы» (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств (Постановление № 19-10 от 26 марта 2002г.), Федеральных законов от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной и служебной этики и основных правил поведения, которыми должны руководствоваться сотрудники ГБДОУ № 54, независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Гражданин, поступающий в ГБДОУ № 55 на работу, обязан ознакомиться с положениями кодекса и соблюдать их в процессе своей деятельности.

1.4. Каждый сотрудник ГБДОУ № 55 должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений кодекса, а каждый гражданин вправе ожидать от сотрудника ГБДОУ № 55 поведения в отношении с ним в соответствии с положениями кодекса.

1.5. Целью кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников ГБДОУ № 55 для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудников ГБДОУ № 55 и обеспечение единых норм поведения в ГБДОУ.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками ГБДОУ № 55 своих должностных обязанностей.

1.7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере образования, уважительного отношения к работникам ГБДОУ в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников ГБДОУ № 55 и их самоконтроля.

1.8. Знание и соблюдение сотрудниками ГБДОУ № 55 положений кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников ГБДОУ № 55

2.1. Основные принципы служебного поведения сотрудников ГБДОУ № 55 являются основой поведения граждан в связи с работой в системе образования.

2.2. Сотрудники ГБДОУ № 55, сознавая свою ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;

- Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание их деятельности как работников образования;

- Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего образовательного учреждения;

- Соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

- Проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами, воспитанниками и их родителями (законными представителями);

- Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении сотрудниками ГБДОУ № 55 должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету ГБДОУ;

- Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

- Не использовать служебное положение для оказания влияния при решении вопросов личного характера;

- Воздерживаться от публичных высказываний, суждений, оценок в отношении деятельности ГБДОУ № 55, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности;

- Соблюдать установленные в ГБДОУ № 55 правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

- Уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе сотрудников ГБДОУ № 55, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

2.3. Сотрудники ГБДОУ № 55 обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

2.4. Сотрудники ГБДОУ № 55 в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.5. Сотрудники ГБДОУ № 55 обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по её профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.6. Сотрудники ГБДОУ № 55 обязаны представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7. Сотрудники ГБДОУ № 55 обязаны уведомлять Учредителя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка.

2.8. Сотрудникам ГБДОУ № 55 запрещается получать в связи с исполнением ими должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, пользование транспортом и иные вознаграждения).

2.9. Сотрудники ГБДОУ № 55 обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или(и) которая стала известна им в связи с исполнением ими должностных обязанностей.

2.10. Сотрудники ГБДОУ № 55, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам ГБДОУ, должны быть для них образцом Профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в ГБДОУ благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.11. Сотрудник ГБДОУ № 55, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призван:

- Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- Принимать меры по предупреждению коррупции;

- Не допускать случаев принуждения сотрудников ГБДОУ № 55 к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.12. Сотрудники ГБДОУ № 55, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам ГБДОУ, должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные им сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.13. Сотрудник ГБДОУ № 55, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения сотрудников ГБДОУ № 55

3.1. В служебном поведении сотрудникам ГБДОУ № 55 необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении сотрудник ГБДОУ № 55 воздерживается от:

- Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

- Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3.3. Курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.4 Сотрудники ГБДОУ № 55 призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид сотрудников ГБДОУ № 55 при исполнении ими должностных обязанностей должен зависеть от выполняемой работы и способствовать уважительному отношению граждан к работникам ГБДОУ.

4. Ответственность за нарушение положений кодекса

4.1. Нарушение сотрудниками ГБДОУ № 55 положений кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников ГБДОУ № 55 и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов». В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса влечёт применение к сотруднику ГБДОУ № 55 мер юридической ответственности. Соблюдение сотрудниками ГБДОУ № 55 положений кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Содержание.

1.	Коллективный договор 2021-2024 годы.	1
2.	Приложения к коллективному договору.	
2.1.	Приложение № 1. Соглашение по охране труда.	34
2.2.	Приложение № 2. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска	38
2.3.	Приложение № 3. Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда	39
2.4.	Приложение № 4. Перечень производств (работ), профессий и должностей, имеющих особый характер работы, для которых предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на основании ст.116 ТК РФ	40
2.5.	Приложение № 5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	41
2.6.	Приложение № 6. Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам.	44
2.7.	Приложение № 7. Положение о системе оплаты труда и порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт – Петербурга (новая редакция).	46
2.8.	Приложение № 8. Правила внутреннего трудового распорядка. Приложение № 8. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 55 компенсирующего вида Кировского района Санкт – Петербурга.	104 127
3.	Содержание.	132