

Дополнительное соглашение № 10

к Коллективному договору МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22»,
заключенному между работодателем и работниками на 2021 – 2024 гг. от 17.06.2021г.

г. Майкоп

01.08.2023г.

Работодатель, в лице Плаховой Марины Семеновны, заведующей МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22» и работники МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22», в лице их представителя – Долгих Ольги Александровны, председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22» города Майкопа Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, далее именуемые «Стороны», на основании решения Общего собрания работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22» (протокол № 4 от 01.08.2023г.) заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору на 2021-2024гг. от 17.06.2021г. (далее «Соглашение») о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

1.1. Внесение изменений в Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 22», заключенный между работодателем и работниками на 2021 – 2024 гг. от 17.06.2021г., в целях приведения его в соответствие с отраслевым Соглашением между Комитетом по образованию Администрации муниципального образования «Город Майкоп» и Майкопской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы от 01.12.2022г. и Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22», являющееся Приложением № 2 к Коллективному договору МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22».

2. Общие условия

2.1. Внести следующие изменения в раздел 1 «**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**» Коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 22» на 2021 – 2024 гг. от 17.06.2021г.:

2.1.1. Изложить пп. 1.3. в новой редакции:

«1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзные организации представлять их интересы при заключении коллективных договоров с работодателем, перечисляя при этом ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1% от получаемой суммы на счет Профсоюза.

1.3.1. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов»

2.1.2. Дополнить пп. 1.11. следующего содержания:

1.11. «Коллективный договор организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, отраслевыми Соглашениями и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.2. Внести следующие изменения в раздел 2 «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»:

2.2.1. Дополнить раздел 2 «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ» пп. 2.следующего содержания:

«2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством об образовании, настоящим Соглашением, **локальными нормативными актами, трудовым договором** и иными действующими законодательными актами Российской Федерации и Республики Адыгея».

2.2.2. Пп 2.3раздела 2 «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ» изложить в новой редакции:

«2.3. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

в) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника, обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достигнутые результаты в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

ж) своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Адыгея;

з) один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, за счет работодателя. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы

(должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки».

2.2.3. Дополнить раздел 2 «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ» пп. 2.9 абзацем следующего содержания:

«Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут».

2.2.4. Дополнить раздел 2 «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ» пп. 2.15 следующего содержания:

«2.15. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем издания соответствующего распорядительного акта ДОУ, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. В соответствии с п.2 **Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»** указанная работа не считается совместительством и не требует заключения трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим работникам и лицам из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, других образовательных организаций, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы».

2.2.5. Дополнить раздел 2 «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ» пп. 2.16 следующего содержания:

«2.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет и детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года».

2.2.6. Дополнить раздел 2 «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ» пп. 2.17 следующего содержания:

«2.17. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Перевод педагогических и иных работников на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на территории Республики Адыгея является временным изменением условий трудового договора, при котором за работником сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы».

2.3. Внести следующие изменения в раздел 6 «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ»:

2.3.1. Дополнить раздел 6 «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ» пп. 6.1.1. следующего содержания:

Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

«6.1.1. Обеспечивает выполнение мероприятий по охране труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

Назначает лиц, ответственных за вопросы охраны труда в ДОУ.

Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации».

2.3.2. Дополнить раздел 6 «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ» пп. 6.14., 6.14.1., 6.14.2 следующего содержания:

«6.14. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате (выплаты компенсационного характера (за расширение зоны обслуживания)) за

выполнение возложенных на него обязанностей по осуществлению контроля за соблюдением норм охраны труда, безопасностью труда и состоянием рабочих мест в ДОУ в размере в размере 10 процентов к окладу (ставке заработной платы)».

6.14.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в организациях отрасли. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует республиканскую и территориальную организацию Профсоюза. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

6.14.2. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в ДОУ, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

2.3.3. Дополнить раздел 6 «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ» пп. 6.15.1. следующего содержания:

«6.15.1. Профком:

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

- организует проведение проверок состояния охраны труда в ДОУ, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда;

- организует работу **уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений организаций ДОУ;**

- обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в ДОУ либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья;

- обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

- обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки условий труда;

- обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися(воспитанниками) при проведении образовательной деятельности;

- обеспечивает участие уполномоченных по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза»;

- организует и проводит мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда».

2.4. Внести следующие изменения в раздел 3 «ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ»:

2.4.1. Изложить пп. 3.1. в новой редакции:

«3.1. Работодатель своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение - 30 дней;
 - 60 и более человек в течение - 60 дней;
 - 100 и более человек в течение - 90 дней;
- увольнение 5 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

В случае ликвидации ДОО уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование».

2.4.2. Дополнить раздел 3. «ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ» пп 3.22., 3.23., 3.24., 3.25. следующего содержания:

«3.22. Стороны совместно:

- определяют меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования;

- содействуют созданию советов молодых педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем;

- проводят работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в ДОО, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в ДОО, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

3.23. При аттестации анализ профессиональной деятельности педагогических работников может осуществляться на основе подтверждающих документов о награждении для отдельных категорий педагогических работников:

а) на высшую квалификационную категорию (впервые после победы), при соответствии предъявляемым к установлению высшей квалификационной категории требованиям, победители и призеры всероссийских и республиканских конкурсов профессионального мастерства:

- республиканских и муниципальных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог», «Директор года», «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека»;

- конкурсного отбора лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (получившие премии из федерального и регионального бюджетов);

- республиканских конкурсов «Лучший преподаватель Детской школы искусств Республики Адыгея», «Конкурс учителей языков народов Республики Адыгея»;

- регионального этапа Общероссийского конкурса «Лучший преподаватель детской школы искусств» и творческого смотра учащихся, проводимом в рамках конкурса»;

- Общероссийского конкурса «Лучший преподаватель музыкально-теоретических дисциплин музыкальных училищ и колледжей России»;

- регионального чемпионата «Молодые профессионалы», возрастная категория 50+ или «Навыки мудрых»;

- финального этапа национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» в категории «специалисты»;

- национального чемпионата «Абилимпикс» в категории «специалисты»;

- всероссийского конкурса профессионального мастерства «Мастер года».

б) на первую квалификационную категорию (впервые после победы) победители и призеры муниципальных этапов всероссийских и республиканских конкурсов профессионального мастерства:

«Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека», «Педагог-психолог», «Новой школе – новые учителя», «Мастер года», «Директор года»;

в) на первую или высшую квалификационную категорию впервые после награждения:

педагогические работники, получившие почётные звания «Народный ... (по профилю работы)», «Заслуженный... (по профилю работы)», награждённые орденами и медалями за педагогический труд.

В случае, когда педагог, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности, по которой квалификационная категория не установлена, имеющаяся квалификационная категория в течение срока ее действия может быть учтена при оплате труда работников.

3.24. В целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников руководствуются Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо 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»).

3.25. Во исполнение Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель (иные должностные лица) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, имеющих документальное подтверждение, внесенных в портфолио работника».

2.5. Внести следующие изменения в раздел 4 «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»:

2.5.1. Изложить пп. 4.5. в новой редакции:

«4.5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОУ определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий и работы в дистанционном (удаленном) режиме.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом № 1601».

2.5.2. Дополнить пп. 4.1. абзацем следующего содержания:

«Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5.3. Дополнить пп. 4.16. абзацем следующего содержания:

«Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

2.5.4. Дополнить пп. 4.16. пп. 4.16.1. следующего содержания:

«4.16.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам ДОУ, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю».

2.6. Дополнить раздел 5 «ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА» подразделом:

5.1. «Регулирование вопросов оплаты труда работников ДОУ»

Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.1.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников ДОУ, которое является приложением к коллективному договору.

5.1.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников ДОУ регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

5.1.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.1.2.2. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.1.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

5.1.2.4. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.1.2.5. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

5.1.2.6. Дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

5.1.2.7. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ДОУ.

5.1.2.8. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.1.2.9. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в действующей редакции.

5.1.2.10. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды приостановки деятельности ДОУ по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в группах либо в целом по ДОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.1.2.11. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, за норму часов педагогической работы в неделю (в год), либо от фактического объема учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

5.1.2.12. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе утвержденных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников ДООУ, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.1.2.13. Осуществления доплат за выполнение работниками дополнительной работы сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.2.14. Осуществления установления в первоочередном порядке выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию, за выслугу лет, ученую степень и почетное звание.

5.1.2.15. Установления Победителям – призерам городских профессиональных муниципальных конкурсов: «Учитель года», «Воспитатель года», «Новой школе - новые учителя» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства устанавливать стимулирующую надбавку победителям – призерам городских конкурсов – в размере 3-х окладов (ставок заработной платы) одновременно. Источником определить фонд оплаты труда образовательной организации, при условии достаточного наличия в нем денежных средств.

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

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

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

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

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

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

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

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

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.3. Образовательная организация реализующая образовательные программы дошкольного образования учитывает особенности оплаты труда соответствующих категорий педагогических работников.

5.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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.

5.1.5. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.7. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании Карт специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

В случае несвоевременного проведения специальной оценки условий труда по вине работодателя, до проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Рособразования СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

5.1.9. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производить выплату доплат молодым специалистам до достижения ими возраста 27 лет (включительно) (при наличии средств в фонде оплаты труда).

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

5.1.11. Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами бывших республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, подписанное государствами-участниками СНГ (Москва, 15.04.1994).

5.1.12. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» - не менее чем за один год;
- в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;
- г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

5.1.13. О рассмотрении аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем ДОУ и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.14. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

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

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

5.1.15. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивать заработную плату в размере не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.1.16. Обеспечить соблюдение трудового законодательства в части своевременной выплаты работникам заработной платы не реже 2-х раз в месяц и не ниже установленных Кабинетом Министров Республики Адыгея окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников, оплата труда которых осуществляется за счёт средств бюджета Республики Адыгея. Заработная плата руководителю организации выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам.

5.1.17. Сохранить государственные гарантии в вопросах единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников отрасли.

2.7. Внести следующие изменения в раздел 8 «ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»:

Дополнить раздел 8 «ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» пп. 8.1.1., 8.1.2., 8.3., 8.19. следующего содержания:

«8.1.1. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12. 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников, педагогический совет, по вопросам разработки и принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы.

8.1.2. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегиальных и совещательных органов при возникновении трудовых споров, конфликтных ситуаций в коллективах организаций, представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами, в работе коллегии и других мероприятиях.

8.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы ДОО совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, осуществляющих педагогическую деятельность:

- а) организация работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;
- б) закрепление за работниками из числа молодежи наставников;
- в) осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- г) закрепление мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые

поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности;

д) обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

8.19. Профсоюз обязуется:

8.19.1. Осуществлять необходимый профсоюзный общественный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем образования, обращаться при необходимости в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

8.19.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

8.19.3. Содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

8.19.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.19.5. Проводить независимую экспертизу и мониторинг условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

8.19.6. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников организаций.

2.7.1. Дополнить раздел 8 «ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ» подразделом 8.20 следующего содержания:

«8.20. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза Работодатели и их полномочные представители обязаны:

8.20.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

8.20.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Освобождать организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

8.20.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении ДОУ и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.20.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.20.5. Обеспечивать перечисление, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза членских профсоюзных

взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления и (или) необоснованного прекращения их перечисления.

Перечислять, по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

8.20.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.20.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

8.20.7.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации - без предварительного согласования с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

Перемещение, перевод или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.20.7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.20.7.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, предоставляя им не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

8.20.7.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время

участия в работе съездов, конференций, собраний, семинаров, курсов (обучения), слетов, форумов, акций, соревнований, а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

8.20.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, а также при установлении им выплат.

8.20.9. За организацию качественной работы по ведению мероприятий, связанных с обеспечением производственного процесса в рамках уставной деятельности образовательной организации, по охране труда и правовому всеобучу производить оплату труда профсоюзному активу (председателю, уполномоченному по охране труда) за счет средств работодателя, в том числе из фонда оплаты труда организации на условиях и в размере, установленных коллективным договором.

8.20.9.1. Размер доплаты уполномоченному по охране труда не менее 10% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)

8.20.9.2. Размер доплаты председателю первичной профсоюзной организации от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) председателю профсоюзной организации:

20% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к основному персоналу организации;

30% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к иному (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу организации.

8.20.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

8.20.11. Производить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях установленных коллективным договором в рамках средств, направляемых на оплату труда работников организации.

8.20.12. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

2.2. В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Главы муниципального образования «Город Майкоп» от 21.07.2023 № 636 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Город Майкоп», подведомственных Комитету по образованию Администрации муниципального образования «Город Майкоп», по видам экономической деятельности» внести в Положение об оплате работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 22» следующие изменения:

2.2.1. В пункте 3.4. слова «пунктами 1 – 6 раздела 4 Положения заменить словами «пунктами 4.1. – 4.6. раздела 4 Положения».

2.2.2. В пункте 6.3 слова «Министерством образования и науки Республики Адыгея» заменить словами «Комитетом по образованию Администрации муниципального

образования «Город Майкоп».

2.2.3. Приложение № 6 изложить в следующей редакции:

**Перечень
и размеры выплат компенсационного характера
за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и за
дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности
работников, но непосредственно связанную с деятельностью
образовательной организации**

№ п/п	Наименование и вид выплаты	Размер выплаты в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
1.	За совмещение профессий (должностей)	до 100% (с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы)
	и.о. заведующей	20 % от должностного оклада
2.	За расширение зоны обслуживания:	до 100% (с учётом содержания и (или) объёма дополнительно поручаемой работы),
	работа ответственного за ведение сайта ДОО (выполнение функций системного администратора)	20%
	психолого-педагогическая помощь несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимися потерпевшими или свидетелями преступления (<i>оплата по факту исполнения работы</i>)	10%
	работа по подготовке и сдаче статистической отчетности (<i>оплата по факту исполнения работы</i>)	10%
	за ведение работы на сайте АИС «Комплектование ДОУ»	15%
	ведение работы ответственного за размещение информации о ДОО в системе bus.gov.ru	15%
	ведение работы ответственного за размещение сведений о контрактах ДОО в системе zakupki.gov.ru	15%
	ведение договорной (контрактной) работы в ДОО	30%
	ведение работы по взаимодействию с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации	15 %

	ведение работы ответственного за антитеррористическую безопасность в ДОО	10%
	ведение работы ответственного за противопожарную безопасность в ДОО	15%
	ведение работы ответственного за охрану труда в ДОО	15%
	работа уполномоченного профсоюза по охране труда	10%
	ведение работы ответственного за ГО и ЧС в ДОО	10%
	ведение работы ответственного за энергобезопасность и энергосбережение в ДОО	10%
	ведение работы ответственного за тепловое хозяйство ДОО	10%
	за работу с документами по охране детства и защите прав ребенка	10%
	за работу с документами по аттестации педагогических работников организации	10%
	за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, привитие санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателя)	30%
	за организацию качественной работы по проведению мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса в рамках уставной деятельности ДОО (председателю первичной профсоюзной организации по Отраслевому соглашению)	20% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к основному персоналу организации; 30% - председателю первичной профсоюзной организации, занимающему должность, относящуюся к иному (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу организации.
	за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	50%
3.	За увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% (с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы)
3.1.	педагогическим работникам на время отсутствия основного работника (увеличение объема выполняемых работ)	20% от должностного оклада
Выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации:		
	За кружковую работу	15%
	За руководство детскими творческими коллективами	13%
	За проведение работы с воспитанниками по профилактике противопожарной безопасности, дорожного травматизма и т.п.	5%

За проведение дополнительной работы с воспитанниками по физическому воспитанию	13%
За составление меню для организации питания детей	50%
Работа с детьми ОВЗ (помощникам воспитателя)	10%

3. Иные условия

3.1. Пункт 2.1. вступает в силу с 01.09.2023г.

Пункт 2.2. вступает в силу с 01.08.2023г.

3.2. Все ранее достигнутые в Коллективном договоре на 2021-2024гг. от 17.06.2021г. договоренности между Сторонами, противоречащие настоящему Соглашению, прекращают свое действие с момента вступления Соглашения в силу.

3.3. Настоящее Соглашение с момента его вступления в силу становится неотъемлемой частью Коллективного договора МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 22» на 2021-2024гг. от 17.06.2021г.

4. Подписи сторон:

Работодатель:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 22»


М.С. Плахова
«01» августа 2023 года



Представитель работников:

Председатель ППО МБДОУ № 22
города Майкоп Общероссийского
Профсоюза образования


О.А. Долгих
«01» августа 2023 года



