

Ивановская область Ивановский район

От работодателя:

От работников:

Заведующий МБДОУ Новоталицкий
детский сад «Солнышко»
Шакирзанова Марина Анатольевна

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ
Новоталицкий д/с «Солнышко»
Перфильева Людмила Александровна.

МП



МП

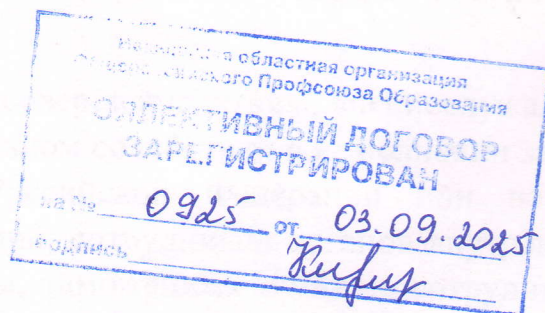


**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко»
№ 21\5-20
на 2023- 2026г.г.**

Дата вступления в силу

« 22 » августа 2025 года

Подписан: « 22 » августа 2025 года



Юридический адрес учреждения: Ивановская область, Ивановский район,
с. Ново-Талицы, ул. Радужная, 4, тел. (4932) 31-56-91
Адрес электронной почты: sol.ivrn@ivreg.ru

Внести в текст коллективного договора №21/5-20 МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко», зарегистрированного 27.01.2023г, следующие изменения, которые вступят в силу с 22.08.2025г

Коллективный договор раздел 5 «Режим рабочего времени и время отдыха, отпуска» пункт 5.22 дополнить подпунктами:

Участникам Великой Отечественной войны-до 35 календарных дней в году;

Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации-до 14 календарных дней в году;

Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье , при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации - до 35 календарных дней в году;

**В приложении 1 «Правила внутреннего трудового распорядка», раздел 3
«Основные права и обязанности работников образовательного учреждения»,
пункт 3.1. дополнить:**

Работающие инвалиды имеют право на предоставление им ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 30 календарных дней

В приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

Внести пункт 4.3.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной) компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) е начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

В приложение № 3 «Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ Новоталицкий детский сад «Солнышко» на 2023-2026годы» внести следующие изменения:

Раздел 2 «Основные понятия» изложить в следующей редакции:

Месячная заработная плата работника без учета выплат компенсационного характера, полностью отработавшего за этот норму рабочего времени, выполнившего нормы труда(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не учитываются.

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за

выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включается.

Месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени.

В разделе 3 «Порядок расчета заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений» пункт 3.4 изложить в следующей редакции:

3.4. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$$Зп = Он + С + К, \text{ где}$$

Зп – месячная заработная плата;

Он – ставка заработной платы за установленную норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы в соответствии с установленной продолжительностью рабочего времени (установленной норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников);

С – выплаты стимулирующего характера;

К – выплаты компенсационного характера;

Ставка заработной платы за установленную норму часов определяется по формуле:

$$Он = О \times Д, \text{ где:}$$

О – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Д – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Типовому положению)

В разделе 4 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»:

Абзац 3 пункта 4.2. изложить в следующей редакции:

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Абзац 4 пункта 4.2 признать утратившим силу.

Пункт 4.5 изложить в следующей редакции:

4.5. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой определенной трудовым договором дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются образовательным учреждением самостоятельно.

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа по: заведованию учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководству методическими объединениями, предметными, цикловыми, методическими комиссиями; выполнению методической деятельности педагогическими работниками; выполнению наставнической деятельности педагогическими работниками; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью образовательного учреждения.

Пункт 4.6 дополнить абзацем следующего содержания;

4.6. Выплата компенсационного характера за работу с учетом специфики образовательного учреждения (класса, группы) к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы с учетом учебной работы сверх установленной нормы часов) в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается.

Пункт 4.7. признать утратившим силу.

В разделе 5 «Порядок и условия выплат стимулирующего характера»:

Пункт 5.3. изложить в следующей редакции:

5.3. В целях поощрения работников муниципальных образовательных учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

- за качество выполняемых работ;

- за классность водителям автомобилей до 25%;
- за сложность и напряженность труда водителя автомобиля до 175%;
- за ненормированный рабочий день водителя автомобиля до 100%;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).
- стимулирующая выплата за востребованность обучающимися дополнительных общеразвивающих программ;
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач;
- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в плане финансово – хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

Добавить пункт 5.10. следующего содержания:

5.10 Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении, в следующих размерах:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса-10% от оклада (должностного оклада);
- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса-20% от оклада (должностного оклада);
- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса-10% от оклада (должностного оклада);
- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса-25% от оклада (должностного оклада).

Добавить пункт 5.11. следующего содержания:

5.11. Доплата специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы с учетом учебной работы сверх установленной нормы часов)

В приложении 1 к Типовому положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Ивановского муниципального района:

Раздел «ПКГ должностей педагогических работников таблицы «ПКГ должностей работников образования» изложить в следующей редакции:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8334	1 - без категории; 1,05 - первая категория; 1,10 - высшая категория.
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9126	1- без категории; 1,05 - первая категория; 1,10- высшая категория.
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9665	1- без категории; 1,05 - первая категория; 1,10- высшая категория.

4 квалификационны й уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защит Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9725	1- без категории; 1,05-первая категория; 1,10- высшая категория.
-----------------------------------	---	------	--

Наименования приложения 3 к Типовому положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Ивановского муниципального района изложить в следующей редакции:

«Перечень должностей, по которым устанавливается стимулирующая выплата за работу в сельской местности».

В изменениях и дополнениях в коллективный договор от 16.05.2023 года пункт 2.5 читать в следующей редакции:

Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на военную службу по мобилизации в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

(в ред. Федеральных законов от 25.12.2023 №642-ФЗ, от 26.12.2024 № 498-ФЗ)

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения

работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или

оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

(часть первая в редакции Федерального закона от 26.12.2024 № 498 – ФЗ).

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

(в ред. Федеральных законов от 25.12.2023 № 642-ФЗ, от 26.12.2024 № 498-ФЗ)

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

(в ред. Федерального закона от 04.08.2023 № 471-ФЗ).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

(часть седьмая введена Федеральным законом от 04.08.2023 № 471-ФЗ).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

(в ред. Федерального закона от 04.08.2023 № 471-ФЗ).

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым-одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.

(в ред. Федерального закона от 04.08.2023 № 471-ФЗ).

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

(в ред. Федеральных законов от 25.12.2023 № 462-ФЗ, от 26.12.2024 № 498-ФЗ).

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Новоталицкий детский сад «Солнышко»**

153521, Ивановский район., с Ново-Талицы., ул. Радужная, д. 4 эл.почта: sol.ivrn@ivreg.ru тел. 31-56-91

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Л.А. Перфильева

Протокол № 3 от 01.08.2025г.



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ

Новоталицкий детский сад «Солнышко»

М.А. Шакирзанова/

Приказ № 22 от 01.08.2025г



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе нормирования труда в муниципальном бюджетном
дошкольном образовательном учреждении Новоталицкий детский сад
«Солнышко»**

(Приложение к коллективному договору № 15)

1, Общие положения

1.1. Положение о системе нормирования труда (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации в области нормирования труда и направлено на определение трудоемкости выполняемых работ, установление оптимальной нагрузки на работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новоталицкий детский сад «Солнышко» (далее по тексту МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом следующих нормативных правовых актов Российской Федерации:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 года № 226/П-6 «Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве (в части не противоречащей действующему законодательству»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 804 «О правилах разработки и утверждении типовых норм труда»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.05.2013 № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда»;
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации 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»;
- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025г. №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

Настоящий приказ вступает в силу 1 сентября 2025 г.
- Уставом МБДОУ.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, а также устанавливает порядок проведения исследовательских работ по нормированию труда в МБДОУ.

1. Область применения

Настоящее положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется нормирование труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а так же устанавливает порядок проведения нормативно-исследовательских работ по труду в МБДОУ.

Настоящее Положение вводится в действие для применения в МБДОУ.

3. Термины и определения

В Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

1. Апробация—процесс внедрения на ограниченный (тестовый) период результатов проведенных работ (нормативных материалов, норм труда) в целях анализа и изучения их влияния на трудовой процесс (осуществляемую деятельность) в условиях, приближенных к реальным (фактическим) и результативность учреждения.

2. Аттестованные нормы—технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

3. Временные нормы— нормы на повторяющиеся операции, установленные на период освоения тех или иных видов работ при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда. Временные нормы устанавливают до трех месяцев и по истечении этого срока их заменяют постоянными.

4. Замена и пересмотр норм труда— необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля на уровне Библиотеки и ее подразделений

5. Напряжённость нормы труда: Относительная величина, определяющая необходимое время для выполнения конкретной работы в конкретных организационно-технических условиях; показатель напряжённости — отношение необходимого времени к установленной норме или фактическим затратам времени.

6. Норма времени обслуживания: Величина затрат рабочего времени, установленная выполнения единицы работ, оказания услуг в определённых организационно - технических условиях.

7. Норма затрат труда: Количество труда, которое необходимо затратить на качественное оказание услуг в определённых организационно-технических условиях.

8. Норма обслуживания: Количество объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обслуживают в течение единицы рабочего времени в определённых организационно - технических условиях. Разновидностью нормы обслуживания является норма управляемости, определяющая численность работников, которыми должен руководить один руководитель. Типовая норма обслуживания устанавливается по среднему показателю для однородных рабочих мест.

9. Норма численности: Установленная численность работников определённого профессионально - квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определенного объема работ в определённых организационно-технических условиях.

10. Нормированное задание: Установленный на основе указанных выше видов норм затрат труда объем работ/услуг который работник или группа работников должны выполнять/оказать за рабочую смену (рабочий день), месяц или в иную единицу рабочего времени. Нормированные задания разрабатываются на основе действующих норм затрат труда и могут содержать индивидуальные и коллективные затраты труда, устанавливаемые с учётом заданий по повышению производительности труда и экономии материальных ресурсов. Эти задания устанавливаются исходя из имеющихся на каждом рабочем месте возможностей. Поэтому нормированные задания в отличие от норм затрат труда могут устанавливаться только для конкретного рабочего места и с учётом только ему присущих особенностей и возможностей мобилизации резервов повышения эффективности труда.

11. Отраслевые нормы: Нормативные материалы по труду, предназначенные для нормирования труда на работах, выполняемых в учреждениях одной отрасли экономики (здравоохранение, образование и т.п.).

- 12. Ошибочно установленные нормы (ошибочные):** Нормы труда, при установлении которых неправильно учтены организационно-технические и другие условия или допущены неточности при применении нормативов по труду и проведении расчётов.
- 13. Разовые нормы:** Нормативные материалы по труду, устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, не предусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы.
- 14. Технически обоснованная норма труда:** Норма, установленная аналитическим методом нормирования и предусматривающая наиболее полное и эффективное использование рабочего времени.
- 15. Устаревшие нормы:** Нормы труда на работах, трудоёмкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объёмов работ, роста профессионального мастерства и совершенствования навыков работников.
- 16. Межотраслевые нормы труда:** Нормативные материалы по труду, которые используются для нормирования труда работников, занятых выполнением работ по одинаковой технологии в аналогичных организационно-технических условиях в различных отраслях экономики.
- 17. Местные нормы труда:** Нормативные материалы по труду, разработанные и утверждённые в учреждении.

Примечание: иные понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4. Основные цели и задачи нормирования труда в МБДОУ.

4.1. Нормирование труда является приоритетным и исходным звеном хозяйственного механизма, а также составной частью организации управления персоналом, обеспечивающим установление научно-обоснованных норм труда в определенных организационно-технических условиях для повышения эффективности труда. Главной задачей нормирования труда в учреждении

является установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста совокупности производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

4.2. Основной целью нормирования труда является создание системы нормирования труда, позволяющей:

- совершенствовать организацию производства и труда с позиции минимизации трудовых затрат;
- планомерно снижать трудоемкость работ, услуг;
- обосновать расчет и планирование численности работников по рабочим местам и подразделениям, исходя из плановых показателей;
- рассчитать и провести регулирование размера постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы системы оплаты труда и премирования в МБДОУ;
- обосновать необходимые и достаточные величины затрат рабочего времени на единицу педагогической продукции (услуги) в конкретных условиях;
- спроектировать рациональные методы труда.

4.3. Основными задачами нормирования труда в МБДОУ являются:

- разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;

- анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;
- разработка норм и нормативов для нормирования труда на новые и не охваченные нормированием оборудование, технологии, формы и методы работы и услуги;

- разработка укрупненных и комплексных норм затрат труда на законченный объем работ, услуг;

- повышение качества разрабатываемых нормативных материалов и уровня их обоснования;

- организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм и нормативов по труду и обеспечение контроля за их правильным применением;

- обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;

- обоснование и организация рациональной занятости работников МБДОУ на индивидуальных и коллективных рабочих местах, анализ соотношения продолжительности работ различной сложности;

- выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени и простоев на рабочих местах;

- определение оптимального соотношения работников одной профессии (специальности) различной квалификации в МБДОУ;

- расчет нормы численности работников, необходимой для выполнения планируемого объема работ, услуг;

4.4. Нормирование труда должно способствовать:

- активному внедрению достижений науки и техники, инновационных технологий дошкольного образования;

- улучшению текущего и перспективного планирования, учета отчетности;
- оптимизации штатной численности;
- координации и перераспределению штата внутри МБДОУ;
- обеспечению нормальной интенсивности и напряженности труда;
- предупреждению и разрешению социальных конфликтов в сфере трудовых отношений в коллективе детского сада;
- адекватной оценке труда и укреплению дисциплины;
- мотивации работников к повышению эффективности труда;
- поддержанию экономически обоснованных соотношений между ростом объема и качества труда дошкольного работника и заработной платы;
- снижению затрат на услуги дошкольного образования и повышению конкурентоспособности услуг на рынке среди дошкольных учреждений;

4.5. В целях рационального и эффективного достижения задач нормирования труда МБДОУ необходимо широкое применение современных экономико-математических методов обработки исходных данных и электронно-вычислительной техники, систем микроэлементного нормирования, видеотехники и других технических средств измерения затрат рабочего времени и изучения приемов и методов труда.

5. Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в МБДОУ

5.1. В МБДОУ применяются следующие основные нормативные материалы по нормированию труда:

- Положение о системе нормирования труда в МБДОУ;
- Методика определения нормы численности на основе типовых норм времени и типовых норм обслуживания, определения нормы обслуживания на основе типовых норм времени;
- нормы труда (нормы, нормативы времени, численности, нормы выработки, обслуживания).

5.2. В МБДОУ используются следующие виды норм:

- времени;
- выработки;
- обслуживания;
- численности.

5.3. В МБДОУ в качестве базовых показателей при разработке местных норм труда, расчете производных показателей, в целях организации и управления персоналом используются отраслевые (заведующий, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, воспитатель, помощник воспитателя, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, кухонный рабочий, кастелянша, уборщик служебных помещений, кладовщик, грузчик, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, дворник, сторож) нормы труда.

5.4. При отсутствии межотраслевых и отраслевых норм труда МБДОУ самостоятельно разрабатывает местные нормы труда, исходя из необходимости их применения в целях:

- обеспечения внедрения научно-технического прогресса;
- повышения конкурентоспособности МБДОУ среди дошкольных организаций в сфере работ, услуг;
- рационального использования материально-технических, технологических, информационных, кадровых ресурсов;
- технической и информационной совместимости;
- совершенствования образовательных технологий и обеспечения качества выполнения услуг дошкольного образования;
- распространения и использования полученных данных в различных областях знаний, результатов исследований (испытаний), измерений и разработок.

5.5. Нормативные материалы для нормирования труда в МБДОУ должны отвечать следующим основным требованиям:

- соответствовать современному уровню образовательных технологий, организации труда в дошкольной организации;
- учитывать в максимальной степени влияние технико-технологических, организационных, экономических и психофизиологических факторов;
- обеспечивать высокое качество устанавливаемых норм труда, оптимальный уровень напряженности (интенсивности) труда;
- соответствовать требуемому уровню точности;
- быть удобными для расчета по ним затрат труда в МБДОУ и определения трудоемкости работ;
- обеспечивать возможность использования их в автоматизированных системах и персональных электронно-вычислительных машинах для сбора и обработки информации.

5.6. По сфере применения нормативные материалы подразделяются на межотраслевые, отраслевые и местные.

5.7. Установление количества необходимых затрат труда на выполнение работ органически связано с установлением квалификационных требований к исполнителям этих работ.

5.8. Степень дифференциации или укрупнения норм определяется конкретными условиями организации труда в МБДОУ.

5.9. В МБДОУ применяются постоянные, временные и разовые нормы труда.

5.9.1. Постоянные нормы разрабатываются и утверждаются на срок не более 5 (пяти) лет, по истечении которых проводится анализ для определения целесообразности пересмотра применяющихся норм труда. По итогам анализа приказом руководителя МБДОУ утверждается решение о сохранности установленных норм труда или о разработке новых норм труда.

5.9.2. Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утвержденных в МБДОУ технически обоснованных нормативных материалов по труду на выполнение данных видов работ. Срок действия временных норм не должен превышать трех месяцев (на часто

повторяющихся работах), а при длительном процессе – на период выполнения необходимых работ, по истечении которого они должны быть заменены постоянными нормами.

Временные нормы времени, численности, выработки или обслуживания устанавливаются на основе экспертной оценки специалиста по нормированию труда, которая базируется на систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные работы за предыдущий период времени.

5.9.3. Разовые нормы устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные и т. п.). Они могут быть расчетными и опытно-статистическими.

5.9.4. Временные опытно-статистические нормы времени, численности, выработки или обслуживания устанавливаются при отсутствии в учреждении технически обоснованных нормативных материалов по труду на выполнение данных видов работ. Опытно-статистические нормы устанавливаются на основе экспертной оценки специалиста по нормированию труда, которая базируется на систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные работы за предыдущий период времени. Срок действия временных норм не должен превышать трех месяцев (на часто повторяющихся работах), а при длительном процессе – на период выполнения необходимых работ. Ответственные за нормирование лица несут персональную ответственность за правильное (обоснованное) установление временных норм.

5.10. О введении временных или разовых норм труда работники МБДОУ оповещаются до начала их ввода.

6. Методика нормирования труда в МБДОУ

6.1. Нормы затрат труда в МБДОУ могут быть установлены двумя методами: аналитическим, суммарным.

6.1.1. При аналитическом способе затраты рабочего времени на нормируемую операцию определяются по нормативам времени на отдельные рабочие операции, разработанным на основе хронометражных замеров и фотографий рабочего дня.

6.1.2. Исходными данными для разработки норм на основные процессы работы суммарным методом являются отчетные статистические данные выполнения данного процесса ранее.

Суммарный метод, фиксирующий только фактические затраты труда, применяется в МБДОУ в исключительных случаях: при нормировании аварийных или опытных работ.

7. Организация разработки нормативных материалов по нормированию труда

7.1. Разработка нормативных материалов по нормированию труда в МБДОУ основана на инициативе администрации или представительного органа работников.

7.2. Введение, замена и пересмотр норм труда оформляются локальными нормативными актами МБДОУ (приказом, распоряжением, положением по нормированию и т. п.), утверждаемыми с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза, общего собрания работников МБДОУ и т. п.).

7.3. При разработке нормативных материалов по нормированию труда в МБДОУ учитываются следующие требования:

- нормативные материалы по нормированию труда должны быть обоснованы исходя из их периода освоения;

- проведение апробации нормативных материалов в течение не менее 14 календарных дней;

- при формировании результатов по нормированию труда должно быть учтено мнение представительного органа работников.

7.4. Основным видом нормативных материалов по нормированию труда в МБДОУ являются технически обоснованные нормы труда.

7.5. Обоснованными являются нормы, установленные аналитическим методом с учетом факторов, влияющих на нормативную величину затрат труда.

7.5.1. Факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, в зависимости от характера и направленности воздействия, подразделяются на технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические.

7.5.2. Технические факторы определяются уровнем развития МТБ детского сада.

7.5.3. Организационные факторы определяются формами разделения и кооперации труда, организацией рабочего места и его обслуживанием, методами и приемами выполнения работ, режимами труда и отдыха.

7.5.4. Технические и организационные факторы предопределяют организационно-технические условия выполнения работ.

7.5.5. Экономические факторы определяют влияние разрабатываемых норм на производительность труда, качество, себестоимость оказываемых услуг.

7.5.6. Психофизиологические факторы определяются личностными качествами работника, сложностью выполнения процесса (уровень внимательности, быстрота реакции, необходимость анализа, необходимость выбора и принятия самостоятельного решения и др.), а также некоторыми характеристиками производства на конкретном участке (параметры зоны обзора и зоны досягаемости, рабочая поза, загруженность зрения, темп работы и т. д.).

7.5.7. Социальные факторы, как и психофизиологические, определяются характеристиками исполнителя работ, его культурно-техническим уровнем, опытом, стажем работы и др. К социальным факторам относятся и некоторые характеристики организации производства и труда – содержательность и привлекательность труда, наличие материальных и нематериальных стимулов и т. д.

7.6. Выявление и учет всех факторов, влияющих на величину затрат труда, осуществляется в процессе разработки норм и нормативных материалов для нормирования труда.

7.7. Учет факторов проводится в следующей последовательности:

- выявляются факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, обусловленных конкретным видом экономической деятельности;

- определяются возможные значения факторов при выполнении данной работы;

- определяются ограничения, предъявляющие определенные требования к трудовому процессу, в результате чего устанавливаются его допустимые варианты;

- выбираются сочетания факторов, при которых достигаются эффективные результаты работы в наиболее благоприятных условиях для их исполнителей (проектирование рационального трудового процесса).

Указанные процедуры проводятся на этапе предварительного изучения организационно-технических и других условий выполнения работ. Часть факторов, зависящих от исполнителей работ, учитывается на этапе выбора персонала для наблюдения при аналитически-исследовательском методе установления норм и нормативов.

7.8. Разработка норм труда в МБДОУ проводится в определенном порядке, основными этапами которого являются:

- **Подготовительные и организационно-методические работы.** На этом этапе определяются цели и задачи данного процесса, уточняются виды норм, составляется техническое задание для проведения нормативно-исследовательской работы.

- **Изучение затрат рабочего времени на рабочих местах.** На этом этапе выбираются исполнители, за работой которых будут вестись наблюдения, проведение непосредственных замеров рабочего времени, а также технических расчетов, экспериментальных и других исследовательских работ.

- **Обработка собранных материалов:**

- анализ и обобщение результатов изучения затрат рабочего времени;

- уточнение проекта нормативного документа в первой редакции и проведения апробирования нормативных материалов.

- **Подготовка окончательной редакции нормативных материалов.** На этом последнем этапе анализируются результаты апробации проекта нормативного документа в производственных условиях, обобщаются полученные отзывы, замечания и предложения.

7.9. Об установлении норм труда, установлении временных и разовых норм работники МБДОУ должны быть извещены не позднее, чем за два месяца до начала введения этих норм.

7.10. Нормы труда, утвержденные локальным нормативным актом МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ, являются обязательными для выполнения всеми работниками учреждения.

8. Замена и пересмотр норм труда в МБДОУ

8.1. Замена и пересмотр норм труда в МБДОУ осуществляются органами, их утвердившими. Пересмотренные нормы также подлежат оформлению локальным нормативным актом и доведению до работников не позднее, чем за два месяца до их введения.

8.2. Проверка действующих в МБДОУ норм труда осуществляется (экспертной) комиссией, утвержденной заведующим МБДОУ. По результатам проверки конкретное решение принимается по каждой норме. Аттестованными признаются технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

8.3. Устаревшие и ошибочно установленные нормы признаются не аттестованными и подлежат пересмотру.

8.3.1. Устаревшими являются нормы, действующие на тех видах работ, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков работников.

8.3.2. Ошибочными являются нормы, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия или допущены неточности в применении нормативных материалов либо проведении расчетов.

8.4. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки и в размерах, устанавливаемых руководством детского сада по согласованию с профсоюзным комитетом. Пересмотр ошибочных норм осуществляется по мере их выявления по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.5. Для обеспечения продуктивности действующих норм в МБДОУ ежегодно разрабатывается календарный план их замены и пересмотра, в котором должны быть предусмотрены:

- разработка норм на новые работы и работы, ранее не охваченные нормированием труда;

- пересмотр норм, признанных в результате их проверки устаревшими.

8.6. Проект календарного плана замены и пересмотра норм затрат труда выносится администрацией МБДОУ на обсуждение общего собрания работников и с учетом его рекомендаций, а также по согласованию с профсоюзным комитетом утверждается руководителем детского сада.

8.7. Для обеспечения эффективного внедрения и освоения нормативных материалов и норм, разработанных на их основе, в МБДОУ проводятся следующие мероприятия:

- проверяется организационно-техническая готовность производственных участков и рабочих мест к деятельности по новым нормам;

- планируются и реализуются организационно-технические мероприятия по устранению выявленных недостатков в организации труда и производства, а также по улучшению условий труда;

- инструктируются сотрудники, которые будут работать по новым нормам.

8.8. Ознакомление с новыми нормами сопровождается массовой разъяснительной работой, а в необходимых случаях и обучением.

— условия труда, соответствующие требованиям
производства.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью ¹⁹ листов
Дата «22» августа 2025г.
Заведующий ДОУ М.А.
Шакирзанова М.А.

