

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №6
«Лесная сказка»
на 2019-2022 годы**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Лесная сказка»» (далее – образовательная организация). Коллективный договор определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образовательной организации.

Настоящий Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в образовательной организации, определяющим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах: от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законе Вологодской области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Соглашении между Союзом организаций профсоюзов - Вологодская областная Федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей - Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики на 2019 - 2021 годы, Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, Отраслевом соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2019 – 2021 годы, Территориальном отраслевом соглашении по муниципальным организациям системы образования Верховажского района на 2019-2021 годы, иных нормативных правовых актах федерального, регионального и муниципального уровней.

1.2. Положения Договора применяются при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права образовательной организации в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами договора (далее - стороны) являются:

работники образовательной организации в лице их полномочного представителя – первичной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатель – образовательная организация в лице их полномочного представителя - заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №6 «Лесная сказка» (далее – работодатель)

1.4. Стороны обращаются к руководителю и работникам образовательной организации с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для выработки консолидированной позиции и защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

1.5. В образовательной организации, на котором распространяется действие настоящего Договора, Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.6. Профсоюз, его первичная организация в соответствии с Уставом Профсоюза выступает полномочным представителем работников образовательной организации при разработке, заключении и изменении коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. Договор регулирует социально-трудовые отношения в образовательной организации между работниками и работодателем.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации и ее финансовых возможностей устанавливаются дополнительные льготы и преимущества по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные Договоры в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, 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 в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым и территориальным соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.9. Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2019 года, и действует по 31 мая 2022 года.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания действия настоящего Договора.

1.10. Стороны доводят текст Договора до сведения работодателя и первичной организации Профсоюза в течение семи дней со дня его подписания.

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению и реализации настоящего Договора и оформляются дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и коллектива образовательной организации.

Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.13. В случае реорганизации сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.14. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Договора.

1.15. Текст Договора размещается на официальном сайте МБДОУ «Детский сад №6 «Лесная сказка» в сети Интернет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений, способствующим повышению качества образования в образовательной организации, результативности его деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Содействовать заключению коллективного договора в образовательной организации, считать наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией показателем эффективности социального партнерства.

2.1.3. Создать в образовательной организации комиссию для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения договора.

2.1.4. Предусматривать участие представителей сторон Договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнением; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательной организации; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам отрасли.

2.1.5. Проводить семинары-совещания по вопросам социального партнерства, оперативные совещания по актуальным проблемам.

2.1.6. Принимать участие в областном конкурсе на звание «Лучший коллективный договор».

2.1.7. Содействовать реализации государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательной организации.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей деятельности образовательной организации учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.2. Руководитель образовательной организации:

2.2.1. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников и обучающихся, своевременно предоставляет информацию о разработке программ и нормативных правовых актов.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фондов оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принимаемых решениях по финансированию сферы образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе совещаний, других мероприятиях, проводимых образовательной организацией.

2.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Профсоюз, его первичная организация:

2.3.1. Всемерно содействует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе образовательной организации.

2.3.2. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства, по принятию законодательных и иных нормативно-правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в сфере экономики, социальной политики и охраны труда.

2.3.3. Осуществляет представительство и защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

2.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, региональным, территориальным и настоящим Договором.

2.3.5. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательной организации и её работников, содействует в проведении специальной оценки условий труда работников образовательной организации.

2.3.6. Анализирует социально-экономическое положение работников образовательной организации, взаимодействует с районной профсоюзной организацией в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

2.4. В целях контроля за выполнением Договора и регулирования социально-трудовых отношений в системе образования:

2.4.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.4.2. Стороны на равноправной основе создают Комиссию по реализации Договора (далее-Комиссия), принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы (Приложение № 2).

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Комиссией.

2.4.3. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается на заседаниях профкома не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителя образовательной организации.

2.4.4. Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения Договора размещается на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет.

2.4.5. Функции контроля за выполнением настоящего Договора могут также осуществлять профсоюзный орган, Работодатель, орган по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

2.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору или решений Комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Обязательства в области экономики

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных законов, законов области, муниципальных нормативных правовых актов, направленных на развитие сферы образования, социальную защиту работников образовательной организации и обучающихся, повышение социального статуса работников образования.

3.2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области, муниципальной власти района для решения следующих вопросов:

- повышения уровня оплаты труда работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательной организации;
- увеличения нормативов финансирования отрасли образования.

3.3. При формировании бюджета добиваться включения в полном объеме расходов на:

3.3.1. проведение мероприятий по обеспечению безопасности труда и охране труда в образовательной организации в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательной организацией;

3.3.2. проведение специальной оценки условий труда;

3.3.3. обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников образования за счет средств работодателя в соответствии с действующим законодательством;

3.3.4. полное возмещение командировочных расходов педагогических работников и руководителя образовательной организации;

3.3.5. проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательной организации, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

3.3.6. предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения специалистам сферы образования, работающим на селе;

3.3.7. санаторно-курортное лечение работников образовательной организации;

3.3.8. оздоровление детей работников образовательной организации.

3.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на отрасль «Образование», в соответствии с установленными нормативами.

3.5. Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

3.6. Осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательной организации педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров.

3.7. Добиваться в рамках реализации Государственной программы «Развитие образования Вологодской области на 2013 – 2020 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 22 октября 2012 года № 1243, решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, получения дополнительного профессионального образования и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в образовательных организациях.

3.8. Содействовать профессиональному росту работников образовательной организации. Совместно проводить конкурсы педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей организации для участия в районных и областных конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании» и других.

3.9. Проводить работу по созданию условий для закрепления в организации молодых педагогов, их успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста;

организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, устанавливая наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективным договором;

предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, направленные на закрепление в сфере образования молодых специалистов;

предусматривать выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, оздоровления работников и обучающихся.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Не допускать реорганизации и ликвидации общеобразовательных организаций без учета мнения жителей сельского поселения, в котором они расположены.

4.3. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения:

4.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных организаций может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и Центра занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.3.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации, ее филиала, независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.3.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и профсоюзным комитетом.

4.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

В коллективном договоре образовательной организации могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, в том числе не освобожденные от основной работы председатели первичных организаций Профсоюза.

4.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня, следующего за днем фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.3.6. Не допускается расторжение трудового договора:

с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ;

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом Центра занятости и Верховажской районной общественной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной

организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательной организации.

4.3.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в образовательной организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.3.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.3.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.3.11. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами образовательных организаций.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

5.4. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

5.5. Работодатели обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.6. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей образовательных организаций и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

5.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

5.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

5.9. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

5.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

5.12. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.14. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору

должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников Управления образования), осуществляется с учетом мнения Профсоюзного комитета 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.

5.15. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

6. Оплата и нормы труда

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются настоящим Договором, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при наличии такого органа) с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, локальными актами Верховажского муниципального района, законодательством Вологодской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Вопросы оплаты труда в образовательной организации регулируются Постановлением Администрации Верховажского района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства области от 30

октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также иными нормативными правовыми актами.

6.3. Стороны регулируют вопросы оплаты труда работников образовательной организации закреплённых в настоящем Договоре.

6.4. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных организаций формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышеназванными нормативными актами, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного и муниципального бюджетов в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Отнесение должностей работников образовательной организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.6. Должностной оклад работников образовательной организации формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории в соответствии с Постановлением Администрации Верховажского района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.7. Стороны договорились считать, что в соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование, полученное до дня вступления в силу данного закона, приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

Стороны договорились при установлении оплаты труда педагогическим работникам, закончившим средние школы с педагогическим классом или одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах,

сохранять размер заработной платы на прежнем уровне при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.8. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам образовательных организаций, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности работников культуры ведущего звена;
- должности четвертого уровня;

6.9. Почасовая оплата труда в образовательных организациях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной или очно-заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

6.10. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

6.11. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Постановлением Администрации Верховажского района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».

6.12. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Постановлением Администрации Верховажского района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».

6.13. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем

образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников.

6.14. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

6.15. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

6.16. Работникам образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

за квартал,
за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, районной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий),
другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №6 «Лесная сказка» (приложение № 5), принятым по согласованию с профсоюзным комитетом, и предельными размерами не ограничивается.

6.17. За счет экономии по фонду оплаты труда работников организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по приказу руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников;

руководителю организации - по приказу Управления образования на основании письменного заявления руководителя организации в соответствии с Положением, принятым по согласованию с Президиумом Верховажской районной общественной организации Профсоюза.

6.18. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

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

6.19. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.20. Заработная плата в образовательной организации выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 28 и 13 числа каждого месяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в день, установленный коллективным договором. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.21. 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. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.22. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором образовательной организации.

6.23. Стороны договорились сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения Договора, по вине Работодателей, заработную плату в полном размере.

6.24. Установление и изменение систем оплаты труда работников образовательной организации осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;

в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

г) результатов аттестации работников образования;

д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.25. Заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.26. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

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

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;

формирования 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 установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

существенной 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 работы;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

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 либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

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

6.27. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом настоящим Договором.

6.28. При оплате труда педагогических работников имеющаяся квалификационная категория учитывается за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице № 1 раздела 8 настоящего Договора,

а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случаях, предусмотренных пунктом 8.13 Договора;

За педагогическими работниками сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

7.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

7.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

7.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

7.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

7.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.10. Женщинам, работающим в образовательной организации, может по их письменному заявлению предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

7.11. Стороны договорились предоставлять:

- один свободный день в неделю педагогическим работникам для методической работы и самообразования.

7.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в составе группы комбинированной направленности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней и устанавливается норма часов педагогической работы в неделю - 25 часов за ставку заработной платы. Указанное право работников наступает независимо от того, в какой образовательной организации создана дошкольная группа комбинированной направленности, от количества детей с ограниченными возможностями здоровья в ней, а также не влечет необходимость работы с данной категорией обучающихся в течение полного рабочего дня.

7.13. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.14. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

7.15. Работникам образовательной организации, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. (Приложение №6)

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

7.16. Образовательная организация с учетом своих производственных и финансовых возможностей, в том числе средств, поступивших от приносящей доход деятельности, может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

7.17. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам. Основания для предоставления такого отпуска:

- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

7.18. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск (или часть отпуска) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.19. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Правила и условия предоставления такого отпуска установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 (далее - Порядок).

7.20. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка

нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, указанным в пункте 7.19 настоящего Соглашения, определяются коллективным договором.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

8.1. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в МБДОУ «Детский сад №6 «Лесная сказка», предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Вологодской области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.

8.2. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников образовательной организации, если педагогические работники проработали в этих образовательных организациях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.

8.3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в образовательную организацию, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов за счет средств организации.

Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

8.4. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация руководителя образовательной организации, проводится аттестационной комиссией Управления образования.

Аттестация заместителей руководителя проводится аттестационной комиссией организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В состав аттестационной комиссии обязательно включаются представители профсоюзных организаций.

8.5. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности. Руководители организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.6. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией, самостоятельно

формируемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в состав которой обязательно включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

8.7. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования.

8.8. Аттестационной комиссии рекомендуется проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных:

8.8.1. Ведомственными наградами Российской Федерации за последние 5 лет (межаттестационный период):

- почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,
- нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»,

8.8.2. Государственными наградами Российской Федерации за заслуги в области науки, культуры, искусства, просвещения, образования, воспитания и развития спорта, в том числе Почетными званиями Российской Федерации:

- «Народный учитель Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»,

8.8.3. Почетным знаком Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области».

8.9. В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), награжденных наградами, указанными в подпунктах 8.9.1, 8.9.2, 8.9.3 настоящего Соглашения, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, и согласованное с профсоюзным комитетом.

8.10. Квалификационные категории (первая или высшая) в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности установлена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым

совпадают профили деятельности в случаях, указанных в Таблице 1:

Таблица 1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер;</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при</p>

	совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог – организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, методист, старший методист

8.11. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории (см. Таблицу 1).

8.12. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
 - 2) отпуска по уходу за ребенком;
 - 3) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
 - 4) прохождения военной службы по призыву,
- таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

Срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, может быть увеличен коллективным договором.

За педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

8.14. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

8.15. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно пункту 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.16. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.17. Стороны договорились принимать дополнительные меры, направленные на поддержку работников из числа молодежи, санаторно-курортное лечение,

оздоровление и отдых работников, другие меры социальной поддержки работников.

На данные цели образовательные организации могут выделять дополнительные средства от приносящей доход деятельности.

8.18. Представление работников образовательных организаций к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на основании соответствующих документов.

8.19. Руководители образовательных организаций освобождают педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной государственной власти в проведении основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) и единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ОГЭ и ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачиваются компенсации за работу по подготовке и проведению ОГЭ и ЕГЭ, размер и порядок выплаты которых устанавливаются Правительством Вологодской области.

9. Условия и охрана труда

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1. Работодатель:

9.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

9.1.2. В рамках ведомственного контроля за трудовым законодательством осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации.

9.1.3. Содействует введению должности специалиста по охране труда в образовательных организациях, в которых численность работников превышает 50 человек.

9.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимся при проведении образовательной деятельности, обобщает муниципальную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.5. Ежегодно (не позднее 20 января) информирует первичную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств образовательным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, обучения по охране труда, медицинских осмотров приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), на

компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.6. При разработке проекта бюджета образовательной организации на соответствующий год вносит предложение о ежегодном выделении средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями, в размере не менее 0,2% суммы затрат на образовательные услуги на соответствующий календарный год.

9.1.7. Содействует использованию образовательной организацией в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата 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, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

9.1.8. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда специалистов образовательных организаций.

Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в образовательных организациях.

9.1.9. Координирует деятельность образовательной организации, которая в соответствии с требованиями законодательства обязана обеспечить за счет работодателя:

9.1.9.1. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, в размере не менее 0,2% суммы затрат на образовательные услуги ежегодно.

9.1.9.2. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.1.9.3. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

9.1.9.4. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, труда специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

9.1.9.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) труда опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в

образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

9.1.11. Предлагает представителям первичной организации Профсоюза принять участие в комиссиях по подготовке образовательной организации к новому учебному году.

9.1.12. Обеспечивает организацию обучения по охране труда, специалистов и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда образовательной организации.

9.1.13. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Избирает уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организации.

Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда

9.2.2. Согласовывает нормативные правовые акты образовательной организации, содержащие требования охраны труда, и участвует в их разработке.

9.2.3. Содействует созданию общественной комиссии по охране труда, выборам уполномоченного доверенного лица по охране труда профсоюзного комитета.

9.2.4. Организует обучение избранного уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета.

9.2.5. Оказывает помощь уполномоченному по охране труда профсоюзной организации в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

9.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь первичной профсоюзной организации, администрации образовательной организации в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

9.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.2.8. Приглашает технического инспектора труда Областного комитета Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими на производстве с работниками образования.

9.2.9. Оказывает помощь образовательной организации в обучении руководителя и уполномоченного лица по охране труда.

9.3. Руководитель образовательной организации:

9.3.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ. Включает их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата 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, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

9.3.2. Обеспечивает создание и функционирование Системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в образовательной организации.

9.3.3. Проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.3.4. Создает службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.

9.3.5. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.3.6. Обеспечивает проведение за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек за счет средств Работодателя.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательной организации за счет средств работодателя.

9.3.7. Обеспечивает работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами (приложение № 8, № 9, № 10).

Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.3.8. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

9.3.9. Проводит систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.10. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.3.11. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучает

электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках

9.3.12. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.13. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.3.14. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченного (доверенного лица) по охране труда.

9.3.15. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.3.16. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.3.17. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.18. Осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с настоящим Договором.

9.3.19. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.3.20. Ежегодно в ноябре месяце (до составления финансово-хозяйственного плана на новый календарный год) заключает соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.

9.3.21. Предоставляет доплаты уполномоченному для выполнения возложенных на него обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3.22. Не применяет меры дисциплинарного воздействия на уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзного комитета без согласия профсоюзного комитета.

9.3.23. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.3.24. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством,

или профессионального заболевания в размере и на условиях определяемых коллективным договором, но не менее пяти минимальных заработных плат (МРОТ).

9.4. Профсоюзная организация образовательной организации

9.4.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.4.2. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместного комитета(комиссии) по охране труда, организует её обучение.

9.4.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором, соглашением по охране труда.

9.4.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации.

9.4.5. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывает приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда.

9.4.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.4.7. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

9.4.8. Обеспечивает реализацию права на сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.4.9. 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, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

9.4.10. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.4.11. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.4.12. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный

(доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.5. Стороны Договора обязуются:

9.5.1. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для различных категорий работников образования.

9.5.2. Организовывать и проводить Дни охраны труда, семинары, выставки по охране труда.

9.5.3. Содействовать выполнению Представлений и Требований технического инспектора труда, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

9.5.5. Разрабатывать предложения в районные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности Верховажской районной и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы, отраслевым соглашениям по организациям, находящимся в ведении Департамента образования Вологодской области на 2019 – 2021 годы, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза, коллективными договорами образовательных организаций.

10.2. Департамент образования, Работодатели и их представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий районного отраслевого соглашения, коллективных договоров, в

работе примирительной комиссии и иных комиссий, а также трудовых арбитражей, тарификационной и аттестационной комиссий.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашения в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и районного соглашения от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам Верховажской районной и первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.7. Предоставлять, в соответствии с коллективным договором, в бесплатное пользование первичным профсоюзным организациям:

- необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета и проведения собраний работников,

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность размещения на странице Профсоюзной организации на официальном сайте организаций.

- принадлежащие Работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.2.8. Не препятствовать посещению представителям Верховажской районной общественной организации профсоюза образовательных организаций, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

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

10.2.10 Работникам образовательной организации при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. В случае, если работник продолжает трудовую деятельность, то один оклад выплачивается при достижении им 55 летнего возраста, второй оклад - при фактическом увольнении в связи с выходом на пенсию Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении планов финансово-хозяйственной деятельности расходов на очередной финансовый год".

10.2.11. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета

профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

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

10.3. Устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, ежемесячные стимулирующие выплаты в размере от 15 до 25 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

10.4. Учредитель образовательной организации обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, Соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения.

10.5. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.5.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.5.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технический инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.5.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, выбранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работниками виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

10.7. 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.

10.8. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность профсоюзной организации, не препятствует осуществлению ею своих уставных задач.

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 6
«Лесная сказка»



Сам Е.С. Самылова

28 июня 2019 года

Председатель
первичной организации
Профсоюза МБДОУ
«Детский сад №6
«Лесная сказка»

Сафоно Н.Я. Сафононская

28 июня 2019 года

КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ»
160025, Вологодская обл., г. Вологда ул. Конева

д. 15

Тел./Факс: (8172) 72-02-30

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА

«9» 07 2019 г.

за № 11

Приняты на Общем
собрании трудового
коллектива
Протокол № 1
От 28 июня 2019 года

Утверждено:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад №6
«Лесная сказка»
_____ Е.С. Самылова

Согласовано:
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад
№6 «Лесная сказка»
_____ Н.Я Сафоновская
Протокол № 2
« 28 » июня 2019 г.

Приказ № 25-а
от « 28 » июня 2019 г

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №6 «ЛЕСНАЯ СКАЗКА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации" в редакции от 3 августа 2018 г; СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"» с изменениями от 27 августа 2015 г; Федеральным законом от 08.05.10 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» в редакции от 27.11.2017г; Гражданским и Трудовым кодексом РФ, Уставом дошкольного образовательного учреждения. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК РФ.

1.2. Данные Правила регламентируют порядок приёма и увольнения работников детского сада, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Порядок приема работников в ДОУ:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном дошкольном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.3. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации ДОУ:

- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке;
- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ, Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации");
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- справку об отсутствии судимости.

2.1.4. Лица, принимаемые на работу в ДОУ, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, разработанными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.5. Прием на работу в дошкольное образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация детского сада не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

2.1.6. Прием на работу оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.1.7. Фактическим допущение к работе считается после заключения трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 61 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора хранится в дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация ДООУ обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника. На работающих лиц по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в дошкольной образовательной организации как документы строгой отчетности. Трудовая книжка заведующего ДООУ хранится в органах управления образованием.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация дошкольного образовательного учреждения знакомит ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.11. На каждого работника детского сада ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в дошкольном образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.12. Заведующий ДООУ вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.1.13. Личное дело работника хранится в дошкольном образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до 75 лет.

2.1.14. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с документами и локальными правовыми актами ДООУ, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

- Устав дошкольного образовательного учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Коллективный договор;
- должностная инструкция;
- инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- Правила по охране труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенические правила и другие нормативно-правовые акты дошкольного образовательного учреждения, упомянутые в трудовом договоре.

2.2. Порядок прекращения трудового договора:

2.2.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (гл.13 ТК РФ).

2.2.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию ДООУ письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

2.2.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация дошкольного образовательного учреждения может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.2.4. Независимо от причин прекращения трудового договора администрация ДООУ обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК, послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать сотруднику в день увольнения оформленную трудовую книжку.

2.2.5. Днем увольнения считается последний день работы.

2.2.6. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в соответствии с формулировками действующего законодательства.

2.2.7. При получении трудовой книжки в связи с увольнением сотрудник дошкольного образовательного учреждения расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

3. Обязанности администрации

Администрация ДОУ обязана:

- 3.1. Обеспечить соблюдение требований Устава дошкольного образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов.
- 3.2. Организовывать труд педагогических работников, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.
- 3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников.
- 3.4. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование.
- 3.5. Соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам.
- 3.6. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди воспитанников и сотрудников дошкольного образовательного учреждения.
- 3.7. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости).
- 3.8. Осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, выполнением образовательных программ.
- 3.9. Своевременно поддерживать и поощрять лучших работников дошкольного образовательного учреждения.
- 3.10. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников дошкольного образовательного учреждения.
- 3.11. Совершенствовать организацию труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 3.12. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам дошкольного образовательного учреждения в соответствии с графиком отпусков.
- 3.13. Своевременно производить выплату заработной платы, не менее 2-х раз в месяц, 28 и 13 числа.

4. Основные обязанности и права работников ДОУ

- 4.1. Выполнять и соблюдать настоящие Правила, соответствующие должностные инструкции, режим работы, Устав, а также требования охраны труда и пожарной безопасности, знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации, эвакуации.
- 4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации дошкольного образовательного учреждения, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей.
- 4.3. Систематически повышать свою деловую квалификацию.
- 4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и пожарной безопасности, контролировать соблюдение воспитанниками правил безопасности жизнедеятельности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации дошкольного образовательного учреждения.
- 4.5. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда.
- 4.6. Беречь имущество ДОУ, соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду; воспитывать у детей бережное отношение к имуществу дошкольного образовательного учреждения.
- 4.7. Проявлять заботу о воспитанниках детского сада, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.
- 4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников дошкольного образовательного учреждения.
- 4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.10. В период, не совпадающий с отпуском, педагогические работники (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, педагог-психолог, учитель-логопед) могут привлекаться администрацией ДОУ к педагогической, методической или организационной работе в пределах установленного рабочего времени.

4.11. Воспитатели ДОУ обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1- 4.10)
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
- выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного образовательного учреждения и на детских прогулочных участках;
- выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
- проводить родительские собрания, консультации, посещать заседания родительского комитета;
- посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.
- следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующему дошкольным образовательным учреждением;
- неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям;
- участвовать в работе педагогических советов ДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей;
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении дошкольного образовательного учреждения;
- в летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке детского сада при непосредственном участии старшей медсестры, заместителя заведующего по УВР, старшего воспитателя;
- работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей группе, а также с педагогом-психологом и учителем-логопедом.
- четко планировать свою образовательно-воспитательную деятельность, держать администрацию ДОУ в курсе своих планов, вести тестирование; проводить диагностики, осуществлять мониторинг; соблюдать правила и режим ведения документации.
- уважать личность воспитанника детского сада, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
- защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
- допускать на свои занятия родителей, администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности.

4.12. Работники ДОУ имеют право:

- самостоятельно определять форму, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции дошкольного образовательного учреждения;
- проявлять, творчество, инициативу;
- быть избранным в органы самоуправления;
- на повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- на моральное и материальное поощрение по результатам труда;
- на совмещение профессии (должностей);
- обращаться при необходимости к родителям, для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- отстаивать свои профессиональные гражданские личностные интересы, авторитет, жизнь и здоровье в спорных ситуациях при поддержке членов трудового коллектива, председателя

трудового коллектива, руководителя, консилиума дошкольного образовательного учреждения;

- на получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

5. Рабочее время

5.1. Дошкольное образовательное учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные - суббота, воскресенье).

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены):

- для воспитателей, определяется из расчета 36 часов в неделю;
- инструктора по физической культуре 30 часов в неделю;
- педагог-психолог 36 часов в неделю;
- учитель-логопед 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель 24 часа в неделю.

5.3. Недоработанные часы за неделю воспитатель отрабатывает по производственной необходимости.

5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 36 - часов рабочей недели в соответствии с графиком сменности. Графики работы утверждаются заведующим ДОУ и предусматриваются работником под подпись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. Администрация дошкольного образовательного учреждения строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками детского сада.

5.6. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.7. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, не должны продолжаться более двух часов.

6. Организация и режим работы ДОУ

6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией ДОУ по согласованию с председателем профсоюзным комитетом с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, как правило, предоставляется в летний период. График отпусков составляется на календарный год, следующий за отчетным, не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска заведующему ДОУ оформляется приказом Управления образования, другим работникам - приказом по дошкольному образовательному учреждению.

6.4. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности;
- увеличивать продолжительность занятий, сокращать время и количество прогулок;
- оставлять где-либо детей без присмотра;
- отдавать детей лицам в нетрезвом виде, детям до 16 лет, незнакомым, если об этом не предупредили родители, а также отпускать детей одних по просьбе родителей;

6.5. Посторонним лицам не разрешается присутствовать в дошкольном образовательном учреждении.

6.6. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время

проведения занятий, в присутствии воспитанников и родителей (законных представителей) детей.

6.7. В помещениях ДОО запрещается:

- находиться в верхней одежде и в головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить в помещениях и на территории ДОО;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой.

7.2. Поощрения применяются администрацией детского сада совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников дошкольного образовательного учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.3. Поощрения объявляются приказом заведующего ДОО и доводятся до сведения коллектива. Запись о поощрениях записывается в трудовую книжку сотрудника.

7.4. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.

8. Взыскание за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий ДОО имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ДОО или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии. Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение рабочего дня.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются заведующим дошкольным образовательным учреждением.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного либо устного объяснения не препятствует применению взыскания (ст. 193 ТК РФ).

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ДОО норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни или отпуска работника дошкольного образовательного учреждения.

8.8. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев с момента обнаружения нарушения трудовой дисциплины.

8.9. Взыскание объявляется приказом по детскому саду. Приказ должен содержать конкретное указание на нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается взыскание. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания.

8.10. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

8.11. Взыскание автоматически снимается, если сотрудник ДООУ в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующий вправе снять взыскание досрочно по ходатайству коллектива, если работник проявил себя с положительной стороны, не совершил нового дисциплинарного поступка (ст. 194 ТК РФ).

8.12. Педагогические работники ДООУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к воспитанникам, могут быть уволены за совершение морального проступка, не совместимого с продолжением данной работы. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие применения нормы морали, явно несоответствующие статусу педагога.

8.13. Педагоги дошкольного образовательного учреждения могут быть уволены за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника согласно Федеральному закону № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации, данные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания (ст. 336 ТК РФ).

8.14. Взыскание к руководству ДООУ применяются органом образования, который имеет право его назначить и уволить.

8.15. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласия с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения.

8.16. Данные Правила относятся к локальным правовым актам регламентирующим отношения внутри коллектива детского сада, утверждаются заведующим с учетом мнения коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом и вывешиваются в помещении дошкольного образовательного учреждения на видном месте.

9. Медицинские осмотры. Личная гигиена

9.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры и соблюдают личную гигиену в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"» с изменениями от 27 августа 2015 г.

9.2. Работодатель обеспечивает:

- наличие в дошкольном образовательном учреждении Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками ДООУ;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника дошкольного образовательного учреждения;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;

- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- наличие аптек для оказания первой доврачебной помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

9.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных норм в дошкольном образовательном учреждении.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводятся в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в данные Правила, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящих Правил.

10.4. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Согласовано:
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад
№6 «Лесная сказка»
_____ Н.Я Сафоновская

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №6
«Лесная сказка»
_____ Е.С. Самылова

Протокол № 2

Приказ № 25-а

« 28 » июня 2019 г.

от « 28 » июня 2019 г

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО МУНИЦИПАЛЬНОМУ БЮДЖЕТНОМУ ДОШКОЛЬНОМУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №6 «ЛЕСНАЯ СКАЗКА» НА 2019-2022 ГОДЫ

I. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению и реализации Коллективного договора по муниципальному бюджетному дошкольному учреждению «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Лесная сказка» Верховажского муниципального района (далее -Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования района, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Коллективным договором по муниципальному бюджетному дошкольному учреждению «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Лесная сказка» Верховажского муниципального района (далее - Договор), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя;
- регулирование социально-трудовых отношений в системе образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательной организации, установленных трудовым законодательством;
- обсуждение проектов нормативных правовых актов образовательной организации, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в системе образования;
- изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в системе образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Договор.

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Договора и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательной организации;
- контролировать ход выполнения Договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителя образовательной организации и профсоюзной организации по выполнению Договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Договора;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Договора и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Работу Комиссии организует Председатель Комиссии, избираемый сторонами Договора.

По представлению председателя Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.3. Председатель Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствует на заседаниях Комиссии;

- подписывает план работы и решения Комиссии.

4.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Договор.

4.5. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.6. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

4.7. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Договора. В случае продления действия Договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Приняты на Общем
собрании трудового
коллектива
Протокол № 1
От 28 июня 2019 года

Утверждено:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад №6
«Лесная сказка»
_____ Е.С. Самылова

Согласовано:
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад
№6 «Лесная сказка»
_____ Н.Я Сафоновская
Протокол № 2
« 28 » июня 2019 г.

Приказ № 25-а

от « 28 » июня 2019 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №6 «ЛЕСНАЯ СКАЗКА»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №6 Лесная сказка» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», Постановлением Администрации Верховажского муниципального района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность».

и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников – 1,73

Размер отраслевого коэффициента для младших воспитателей – 1,22

Размер отраслевого коэффициента для остальных категорий работников – 1,05.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 – 2,5
Должности первого уровня Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1 – 2,8
Должности и профессии второго уровня	1 – 3

Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
Должности третьего уровня	1 – 1,30
Должности четвертого уровня Должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок Должности руководителей структурных подразделений образования Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии	1,15 – 1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование, высшее не педагогическое образование	1,15
Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное не педагогическое образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

2.7. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается в размере 100 рублей.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.1.2. Доплата за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной

работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (изостудией), оформление групповых помещений – в размере 5 - 15 процентов;

за руководство учебно-методическими подразделениями, за инновационную деятельность – в размере 5 - 10 процентов;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 2 - 5 процентов.

3.3.5. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1. и 3.3., рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренных в подпунктах 4.1.1. и 4.1.2., рассчитывается исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Учреждении на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в Учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;

время обучения работников Учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в Учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении,

где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный...») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

4.2.2. Надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за напряженность, интенсивность работы устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются показатели эффективности деятельности Учреждения, утвержденные руководителем Учреждения.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и Положением о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Лесная сказка»

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Учреждения, утвержденные руководителем Учреждения.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и Положением о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №6 «Лесная сказка»

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за месяц,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №6 «Лесная сказка»

в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Работникам образовательного Учреждения, являющихся членами Профсоюза, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

Выплата единовременного пособия производится за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного Учреждения.

5 Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

Указанным Приказом для педагогических работников не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов педагогической работы, которые работник должен отработать за должностной оклад: для педагогических работников – исходя из количества часов в неделю (36 часов в неделю).

Указанные нормы часов педагогической работы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки за педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы педагогическим работникам с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия, которые состоят в следующем.

Педагогическим работникам образовательных учреждений объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю

образовательного учреждения по согласованию с профсоюзной организацией. Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам образовательного учреждения при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Объем учебной нагрузки (педагогической работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка педагогическим работникам образовательного учреждения находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогом на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

Установленная при тарификации педагогическим работникам образовательного учреждения плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогических работников образовательных учреждений производится один раз в год. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата педагогических работников определяется из расчета установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул.

Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленный должностной оклад с учетом учебной нагрузки выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Педагогическим работникам, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленного педагогическому работнику должностного оклада.

Часы педагогической работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки.

Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года также только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда педагогический работник фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск педагогическим работникам в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы педагогической работы, выполненные педагогическим работником в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесечно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством

руководитель физического воспитания и педагог – организатор освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников Управления образованием, методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя их минимального размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе «должности профессорско-преподавательского состава, должностей педагогических работников» - 3407,00 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели.

36 часов в неделю –
воспитателям
старшим воспитателям
педагогам-психологам;
социальным педагогам;
педагогам-организаторам;
тьюторам

20 часов в неделю -
учителям-дефектологам;
учителям-логопедам.

24 часа в неделю -
музыкальным руководителям;

25 часов в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

30 часов в неделю -
инструкторам по физической культуре;

Руководителям физического воспитания должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учетом ведения педагогической работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

40 часов – для других категорий работников».

6. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований на оплату труда работников Учреждения, установленного постановлением Правительства области, средств из муниципального бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется Управлением образования, в ведении которого находится Учреждение.

6.4. На выплаты стимулирующего характера Учреждению направляется до 30 процентов фонда оплаты труда.

6.5. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника;

руководителю Учреждения - по решению Управления образования на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ, СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ В РАЗМЕРЕ 12%

1. Виды работ, на которых устанавливаются доплаты в размере 12 % должностного оклада:

1.1. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.2. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.3. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,

1.4. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

1.5. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

1.6. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

1.7. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.8. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподдачи.

1.9. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

1.10. Работы на высоте 1,3 м. и более относительно поверхности земли (пола).

Принято на Общем
собрании трудового
коллектива
Протокол № 1
От 28 июня 2019 года

Согласовано:
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад
№6 «Лесная сказка»
_____ Н.Я Сафоновская
Протокол № 2
« 28 » июня 2019 г.

Утверждено:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад №6
«Лесная сказка»
_____ Е.С. Самылова

Приказ № 25-а
от « 28 » июня 2019 г

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Лесная сказка»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Вологодской области от 17.10.2008 года №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Положением об оплате труда работников в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Лесная сказка» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Вологодской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБДОУ «Детский сад №6 «Лесная сказка» (далее – Учреждение) к повышению качества образовательного процесса.

2. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера за качество работы работникам Учреждения, а также показатели оценки качества деятельности работников образовательного учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного

учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

4. Установление выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения носит государственно-общественный характер.

6. Доля средств, направляемых образовательным учреждением на стимулирующие выплаты работникам, из стимулирующей части фонда заработной платы образовательного учреждения определяется ежемесячно комиссией Учреждения в зависимости от размера стимулирующей части фонда заработной платы образовательного учреждения.

7. Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам образовательного учреждения ежемесячно.

8. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются за достигнутые результаты на основании показателей оценки их деятельности согласно пункту 13 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на основании заполненных оценочных листов, согласно приложения 1 настоящего Положения.

9. Распределение выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения по результатам труда производится комиссией Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом заведующего Учреждения.

10. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения устанавливается приказом заведующего Учреждения на основании протокола комиссии по согласованию с выборным органом первичной организации профсоюза в соответствии с пунктом 14 настоящего Положения.

11. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производится в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения.

12. Премии работникам образовательного учреждения могут начисляться из стимулирующего фонда ОУ приказом заведующего Учреждения в течение месяца (квартала) на основании Положения о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Лесная сказка»

13. Показатели деятельности работников образовательного учреждения при установлении стимулирующих выплат:

13.1. показатели деятельности работников образовательного учреждения при установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
--	--------------------------	-------------------------------

Педагогические работники	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
	Разработка и внедрение авторских программ, утвержденных в установленном порядке	
	Использование на занятиях современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных технологий	
	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей и общественности	
	Добросовестное выполнение обязанностей дежурного по учреждению и уровень организации дежурства класса (группы) по учреждению	
	Участие совместно с обучающимися в районных и областных мероприятиях	
завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	
Обслуживающий персонал (младший воспитатель, сторож, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию зданий, повар)	Проведение генеральных уборок	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	

13.2. Примерные показатели деятельности работников образовательных учреждений при установлении надбавок за качество выполняемых работ:

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)	
	снижение (отсутствие) пропусков обучающимися дней без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения)	
	Образцовое содержание группы	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, и т.д.)	
	Обобщение и распространение своего педагогического опыта	
завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов	
Обслуживающий персонал (младший воспитатель, сторож, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию зданий, повар)	Содержание участка и групповых помещений в соответствии с требованиями СанПиН	
	Качественная уборка помещений	

14. Методика оценки качества профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.

14.1. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

14.2. Деятельность работников по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

14.3. Размер выплаты стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_в} \times СБ_p,$$

где:

СН_р - стимулирующая выплата конкретному работнику;

Φ_{сн} - фонд стимулирующих выплат;

СБ_в - сумма баллов всех работников образовательного учреждения, получающих стимулирующие выплаты;

СБ_р - сумма баллов конкретного работника образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

15. Регламент установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения

15.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, которые устанавливаются в форме ежемесячных выплат.

15.2. Для оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения ежегодно создается комиссия в количестве не менее 3 человек.

15.3. В состав комиссии входят представители Учреждения, выборного органа первичной профсоюзной организации.

15.4. Персональный состав комиссии и его председатель утверждается приказом заведующего Учреждением.

15.5. Заседания комиссии проводятся ежемесячно.

15.6. Председатель комиссии знакомит каждого руководителя образовательного учреждения с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

15.7. Заведующий:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих выплат на общее число баллов всех работников образовательного учреждения;
- устанавливает выплату в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;
- издает соответствующий приказ.

Оценочные листы

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогических работников.

I.Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы по должности «воспитатель»

(Ф.И.О)

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за _____ 201__ года за качество и высокие результаты работы

Критерии оценки	Шкала баллов	Оценка работника	Оценка комиссии
I. Обеспечение доступности и качества образования	0-0,3		
1.1.Предоставление дополнительных образовательных услуг за пределами образовательных программ, определяющих статус учреждения (кружковая работа)	0 – 0,3		
II.Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	0 – 3,4		
2.1.Применение воспитателем проектных методик и технологий в образовательном процессе	0 – 0,3		
2.2.Размещение информации на официальном сайте ДОУ	0-1		
2.3.Обобщение опыта работы педагога, размещение информации на собственной страничке в сети Интернет, публикаций на различных сайтах (vosпитatel.ru, mamam.ru и пр.)	0 – 0,4		
2.4. Использование ИКТ технологии в образовательном процессе	0 – 0,5		
2.5. Наличие публикаций с СМИ	0-1		
2.6. Использование ИКТ при оформлении группы, в работе с родителями	0- 0,2		
III.Создание условий для осуществления учебно–воспитательного процесса	0- 1		
3.1.Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса: самостоятельно или в соавторстве разработал (вносил изменения) в программные, методические, дидактические материалы и пр.	0 – 0,5		
3.2. Обогащение предметно – развивающей среды в группе с учетом ФГОС ДО. Динамичность, комфортность и современный дизайн, соответствие реализуемой программе.	0 – 0,5		
IV. Вклад в повышение качества образования, распространение педагогами собственного опыта	0-3		
4.1. Участие (очное и заочное) в работе педагогического совета, методических объединений, творческих групп, научных конференциях, фестивалях, семинарах-практикумах, педагогических чтениях, вебинарах: на уровне ДОУ (<i>до 0,2 балла</i>), района (<i>до 0,4 балла.</i>), области (<i>до 1 балла</i>) (суммируются).	0-1		
4.2. Педагогом подготовлены и проведены открытые занятия для профессиональной и непрофессиональной аудитории (дни открытых дверей, практические семинары, практикумы) на уровне ДОУ (<i>до 0,3 балла</i>), на уровне района (<i>0,3 балла</i>), области (<i>1 балл</i>) (суммируется).	0-1		
4.3. Участие педагогов в профессиональных конкурсах: ДОУ (<i>до 0,5 балла</i>), муниципальных (<i>до 0,6 балла</i>); РМО (<i>до 0,5 балла.</i>); областных, межрегиональных, всероссийских, региональных (<i>до 1 балла</i>) (суммируются).	0-1		
V.Сохранение здоровья воспитанников	0 – 2,3		

5.1.Выполнение плана работы по сохранению и укреплению здоровья детей (отчеты)	0 – 0,3		
5.2.Посещаемость детьми ДООУ (от списочного состава по итогам месяца - средняя): - до 50% - 0 баллов; - 51%-60% - 0,2 балла; - 61% - 70% - 0,3 балла; - от 71% до 80% - 0,4 балла; - от 81% до 90 % -0,5 балла; - 91 % и более -1 балл.	0 – 1		
5.3. Отсутствие случаев травматизма	0,5		
5.4. Снижение заболеваемости (по сравнению с предыдущим полугодием)	0,5		
VI.Работа с родителями	0 – 2,3		
6.1 Удовлетворенность родителей качеством организации образовательной деятельности (по результатам анкет).	0 – 0,3		
6.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0- 0,5		
6.3 Качество и количество проведенных мероприятий с родителями, использование нетрадиционных методов и приемов: проведение консультаций (0,2 балла); семейный клуб (0,3 балла); проведение родительских собраний (0,5 балла) (суммируются) и пр.	0 – 0,5		
6.4.Участие родителей в утренниках, развлечениях, организованных для детей (в качестве актёров, ведущих).	0-0,5		
6.5.Информационно- коммуникативная связь с родителями (качество, количество и разнообразие наглядной информации, предоставляемой вниманию родителей):папки-передвижки, ширмы, буклеты и пр.	0 – 0,3		
6.6.Создание условий для представления родителям достижений воспитанников в форме творческих выставок продуктов деятельности (тематические выставки детских работ в группах).	0-0,2		
VII.Результативность обучения и воспитания	0 – 1,5		
7.1. Индивидуальные достижения воспитанников: 90% - 0,5 балла ; 85 % - 0,3 балла ; ниже 75%.- 0 б.	0 – 0,5		
7.2 Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях ДООУ (0,3 балла),муниципальных(0,5 балла),области (1 балл) (суммируются).	0 – 1		
VIII. Профессионально-общественная деятельность	0 – 1,7		
8.1.Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей. Общественная активность (участие в работе оргкомитетов экспертных комиссий (0,4 балла), жюри конкурсов (0,2 балла), в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов (0,5 балла), наставничество (0,3 балла), просветительская деятельность, участие в концертах и пр.) (суммируются).	0 – 0,5		
8.2. Участие педагогов в творческих конкурсах, выставках, фестивалях: ДООУ (до 0,4 балла), муниципальных (до 0,5 балла), региональных и федеральных (до 0,8 балла)(суммируются).	0-0,8		
8.3. Участие в оформлении стендов и выставок в холле (персональные и тематические выставки), методическом кабинете, в оформлении участков.	0-0,4		
9. Взаимодействие с социумом	0-0,5		
9.1. Встречи с интересными людьми	0-0,3		
9.2.Взаимодействие с различными организациями, социальными партнёрами: музеем, библиотекой, школой, ДШИ и пр.	0-0,2		
Итого баллов	16,0		
10.Критерии понижающие уровень стимулирования			
10.1 Нарушение исполнительской дисциплины (качество ведения документации, несвоевременное предоставление отчетности)	-1		
10.2 Нарушение действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса РФ. -Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда (наличие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса); - Нарушение основных этических принципов в деятельности воспитателя. -Нарушение санитарно – гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режим, санитарное состояние помещений и прогулочных участков).	-2		

5.1. Участие старшего воспитателя (очное и заочное) и подготовка им педагогов к участию в работе педагогических советов, совещаний заведующих, РМО, творческих групп, научных конференций, фестивалей, семинарах-практикумах, педагогических чтениях, вебинарах и пр.: на уровне ДООУ (<i>до 0,3 балла</i>), района (<i>до 0,6 балла</i>), области (<i>до 1 балла</i>) (суммируются).	0-1		
5.2. Помощь педагогам в подготовке и проведении открытых занятий для профессиональной и непрофессиональной аудитории (дни открытых дверей, практические семинары, практикумы) на уровне ДООУ (<i>до 0,3 балла</i>), РМО (<i>0,3 балла</i>), района (<i>0,5 балла</i>), области (<i>1 балл</i>) (суммируется).	0-1		
5.3. Участие старшего воспитателя и подготовка им педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства: ДООУ (<i>до 0,5 баллов</i>), муниципальных (<i>до 0,6 балла</i>); РМО (<i>до 0,5 балла</i>); областных, межрегиональных, всероссийских, региональных (<i>до 1 балла</i>)(суммируются).	0-1		
VI. Сохранение здоровья воспитанников	0 – 2		
6.1. Контроль за соблюдением инструкций по охране жизни и здоровья детей.	0 – 0,5		
6.2. Посещаемость воспитанников свыше 80%	0 – 0,5		
6.3. Отсутствие случаев травматизма	0-0,5		
6.4. Снижение заболеваемости (по сравнению с предыдущим полугодием)	0-0,5		
VII. Работа с родителями	0 – 1,6		
7.1. Удовлетворенность родителей качеством организации образовательной деятельности (по результатам анкет).	0 – 0,3		
7.2. Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников на работу старшего воспитателя	0- 0,5		
7.3. Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	0 – 0,3		
7.4. Информационно – коммуникативная связь с родителями (качество, количество и разнообразие наглядной информации, представляемой вниманию родителей)	0-0,5		
VIII. Результативность обучения и воспитания	0 – 2		
8.1. Организация мероприятий для участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (ДООУ – 0,3 балла, на уровне района – 0,5 балла, областной уровень – 1 балл).	0 – 1		
8.2. Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях ДООУ (<i>0,3 балла</i>), муниципальных (<i>0,5 балла</i>), области (<i>1 балл</i>) (<i>суммируются</i>).	0 – 1		
9. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов.	0-0,5		
9.1. Осуществление наставничества	0-0,5		
10. Профессионально - общественная деятельность	0 – 1,7		
10.1. Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей Общественная активность (участие в работе оргкомитетов экспертных комиссий (<i>0,4 балла</i>), жюри конкурсов (<i>0,2 балла</i>), в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов (<i>0,5 балла</i>), наставничество (<i>0,3 балла</i>), просветительская деятельность, участие в концертах и пр.) (суммируются).	0 – 0,5		
10.2. Участие в творческих конкурсах, выставках, фестивалях: ДООУ (<i>до 0,4 балла</i>), муниципальных (<i>до 0,5 балла</i>), региональных и федеральных (<i>до 0,8 балла</i>)(<i>суммируются</i>).	0-0,8		
10.3. Участие в оформлении выставок в холле детского сада (персональные и тематические выставки), методическом кабинете, в оформлении уголков	0-0,4		
Итого баллов	17,7		
11. Критерии понижающие уровень стимулирования			
11.1. Нарушение исполнительской дисциплины (качество ведения документации, несвоевременное предоставление отчетности)	-1		
11.2. Нарушение действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса РФ. -Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда (наличие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса); - Нарушение основных этических принципов в деятельности воспитателя. -Нарушение санитарно – гигиенических условий процесса обучения	-2		

практикумах, педагогических чтениях, вебинарах и пр.: на уровне ДОУ (до 0,2 балла), района (до 0,4 балла.), области (до 1 балла) (суммируются).			
4.2. Педагогом подготовлены и проведены открытые занятия для профессиональной и непрофессиональной аудитории (дни открытых дверей, практические семинары, практикумы) на уровне ДОУ (до 0,3 баллов), на уровне района (0,3 балла), области (1 балл) (суммируется).	0-1		
4.3. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДОУ (до 0,5 балла.), района (до 0,6 балла); области, межрегиональных, всероссийских, региональных (до 1 балла) (суммируются).	0-1		
4.4. Взаимодействие со специалистами, с воспитателями	0-0,5		
V. Сохранение здоровья воспитанников	0 – 0,5		
5.1. Отсутствие случаев травматизма	0,5		
VI. Работа с родителями	0 – 2,4		
6.1 Удовлетворенность родителей качеством организации образовательной деятельности (по результатам анкет).	0 – 0,4		
6.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0- 0,5		
6.3 Качество и количество проведенных мероприятий с родителями, использование нетрадиционных методов и приемов: проведение консультаций (0,2 балла); семинара-практикума (0,5 балла); проведение мастер-класса (0,5 балла) (суммируются) и пр.	0 – 0,5		
6.4. Информационно- коммуникативная связь с родителями по вопросам речевого развития детей (качество, количество и разнообразие наглядной информации, предоставляемой вниманию родителей): обновление информационных стендов в группах и холле детского сада.	0 – 0,5		
6.5. Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для домашних логопедических занятий	0-0,5		
VII. Результативность обучения и воспитания	0 – 2		
7.1. Результаты деятельности по формированию и развитию коммуникативных умений и навыков воспитанников: до 30% - 0 баллов, 31% - 50% - 0,3 балла; 51% - 100% - 0,5 балла.	0 – 0,5		
7.2. Результаты деятельности по социализации воспитанников: до 30% - 0 баллов; 31% - 50% - 0,3 балла; 51% - 100% - 0,5 балла.	0-0,5		
7.2 Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях: на уровне ДОУ (0,3 балла), муниципальном уровне (0,5 балла), области (1 балл) (суммируются).	0 – 1		
VIII. Профессионально-общественная деятельность	0 – 1,8		
8.1. Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей. Общественная активность (участие в работе оргкомитетов экспертных комиссий (0,4 балла), жюри конкурсов (0,2 балла), в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов (0,5 балла), наставничество (0,3 балла), просветительская деятельность, участие в концертах и пр.) (суммируются).	0 – 0,5		
8.2. Участие педагога в творческих конкурсах, выставках, фестивалях: ДОУ (до 0,4 балла), муниципальных (до 0,5 балла), региональных и федеральных (до 0,8 балла) (суммируются).	0-0,8		
8.3. Участие в оформлении стендов и выставок в холле (персональные и тематические выставки), методическом кабинете, в оформлении участков.	0-0,5		
Итого баллов	16,0		
10. Критерии понижающие уровень стимулирования			
10.1 Нарушение исполнительской дисциплины (качество ведения документации, несвоевременное предоставление отчетности)	-1		
10.2 Нарушение действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса РФ. -Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда (наличие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса); - Нарушение основных этических принципов в деятельности воспитателя. -Нарушение санитарно – гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режим, санитарное состояние помещений и прогулочных участков).	-2		
9.3. Обоснованные жалобы родителей.	-1		

района (0,3 балла), области (1 балл) (суммируется).			
4.3. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства: на уровне ДОУ (до 0,5 балла.), района (до 0,6 балла); области, межрегиональных, всероссийских, региональных (до 1 балла) (суммируются).	0-1		
4.4. Взаимодействие со специалистами, с воспитателями	0-0,5		
V. Сохранение здоровья воспитанников	0 – 0,5		
5.1. Отсутствие случаев травматизма	0,5		
VI. Работа с одаренными детьми	0- 0,5		
6.1. Реализация плана мероприятий с одарёнными детьми	0-0,5		
VII. Работа с родителями	0 – 2,4		
67.1 Удовлетворенность родителей качеством организации музыкальной образовательной деятельности (по результатам анкет).	0 – 0,4		
7.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0- 0,5		
7.3. Качество и количество проведенных мероприятий с родителями, использование нетрадиционных методов и приемов: проведение консультаций (0,2 балла); семинара-практикума (0,5 балла); проведение мастер-класса (0,5 балла) (суммируются) и пр.	0 – 0,5		
7.4. Информационно- коммуникативная связь с родителями по вопросам музыкального развития детей (качество, количество и разнообразие наглядной информации, предоставляемой вниманию родителей): обновление информационных стендов в группах и холле детского сада.	0 – 0,5		
6.5. Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для домашних логопедических занятий	0-0,5		
VIII. Результативность обучения и воспитания	0 – 1,5		
8.1. Индивидуальные достижения воспитанников: 90% - 0,5 балла; 85 % - 0,3 балла; ниже 75%.- 0 б.	0 – 0,5		
8.2. Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях: на уровне ДОУ (0,3 балла), муниципальном уровне (0,5 балла), области (1 балл) (суммируются).	0 – 1		
9. Профессионально-общественная деятельность	0 – 1,8		
9.1. Выполнение работ за рамками функциональных обязанностей. Общественная активность (участие в работе оргкомитетов экспертных комиссий (0,4 балла), жюри конкурсов (0,2 балла), в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов (0,5 балла), наставничество (0,3 балла), просветительская деятельность, участие в концертах и пр.) (суммируются).	0 – 0,5		
9.2. Участие педагога в творческих конкурсах, выставках, фестивалях: ДОУ (до 0,4 балла), муниципальных (до 0,5 балла), региональных и федеральных (до 0,8 балла) (суммируются).	0-0,8		
9.3. Участие в оформлении стендов и выставок в холле (персональные и тематические выставки), методическом кабинете, в оформлении участков.	0-0,5		
Итого баллов	16,0		
11. Критерии понижающие уровень стимулирования			
11.1. Нарушение исполнительской дисциплины (качество ведения документации, несвоевременное предоставление отчетности)	-1		
11.2. Нарушение действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса РФ. -Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда (наличие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса); - Нарушение основных этических принципов в деятельности воспитателя. -Нарушение санитарно – гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режим, санитарное состояние помещений и прогулочных участков).	-2		
11.3. Обоснованные жалобы родителей.	-1		
11.4. Наличие листа нетрудоспособности.	-1		
Итого баллов	-5		

« »
Подпись

20 г.
Расшифровка подписи

_____ / _____ /

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Секретарь : _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Приняты на Общем
собрании трудового
коллектива
Протокол № 1
От 28 июня 2019 года

Утверждено:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад №6
«Лесная сказка»
_____ Е.С. Самылова

Согласовано:
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад
№6 «Лесная сказка»
_____ Н.Я Сафоновская
Протокол № 2
« 28 » июня 2019 г.

Приказ № 25-а
от « 28 » июня 2019 г

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №6 «ЛЕСНАЯ СКАЗКА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №6 «Лесная сказка», является приложением к коллективному договору и вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №6 «Лесная сказка» в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально - технической базы, повышения качества учебно - воспитательного процесса, а так же для закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения за выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам единовременных денежных сумм сверх размера заработной платы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

1.5. ДОУ самостоятельно устанавливает работникам премии за качество в обучении, в воспитании и выполнении работ в пределах функциональных обязанностей.

1.6. Установление заработной платы работников муниципального образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к минимальным должностным окладам работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения, которое должно обеспечить минимальный размер оплаты труда не ниже установленного на федеральном уровне.

2. Показатели премирования по итогам работы являются:

2.1. Основанием для премирования служат критерии, принятые в согласовании с профкомом ДОУ:

2.1.1. Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2.1.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

2.1.3. Активное участие в развитии образовательного учреждения, муниципальной и (или) региональной системы образования;

2.1.4. Качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

2.1.5. Многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника при отсутствии дисциплинарных взысканий;

2.1.6. Участие в общественных органах (в том числе профсоюзных);

2.1.7. Подведение итогов воспитательно - образовательной работы;

2.1.8. Проведение «открытых» мероприятий;

2.1.9. Результаты смотров, конкурсов, аттестации;

2.1.10. Активная работа профкома в поддержке творческой инициативы работников;

2.2. Сотрудники учреждения могут премироваться:

2.2.1. За высокие достижения в труде;

2.2.2. За выполнение дополнительных работ;

2.2.3. За участие в подготовке учреждения к новому учебному году;

2.2.4. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

2.2.5. В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными юбилейными датами (40, 45, 50, 55, 60 - ление);

2.2.6. В связи с уходом на пенсию, по итогам работы за учебный или календарный год

3. Порядок установления премий

3.1. Премии работникам учреждения выплачиваются по итогам работы за квартал, учебный (календарный) год.

3.2. Размер премии устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом по учреждению.

3.3. Размер премии устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

3.4. Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

3.5. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

3.6. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.7. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) заведующей ДОО с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

3.8. Премии работникам всех категорий не устанавливаются по причине:

3.8.1. Невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

3.8.2. Невыполнения инструкций, положений, требований по охране труда и технике безопасности;

3.8.3. Нарушения правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

3.8.4. Травматизма;

3.8.5. Обоснованных жалоб, претензий, рекламаций со стороны родителей;

3.8.6. Порчи или потери имущества по халатности работника, не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности;

3.8.7. Совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3.9. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4. ИСТОЧНИКИ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ

4.1. Денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Денежные средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДАННОГО ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Срок действия данного положения не ограничен.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников учреждения.

Приложение № 6
К Коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБРАЗОВАНИЯ,
КОТОРЫМ В СВЯЗИ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

	Наименование профессии, должности	Продолжи тельность дополните льного отпуска в	Продолжительн ость рабочего дня в часах
--	--	---	---

		календарн ых днях	
Общие профессии			
117	Повар постоянно работающий у плиты	Не менее 7	
170	Рабочие прачечных, занятые: а) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды) г) на стирке замочке заразного белья и спецодежды д) на стирке белья и спецодежды вручную	Не менее 7 14 14	 6 6

Приложение №7
к Коллективному договору

Перечень должностей работников по которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

№п/п	Наименование должности	Количество дней	Основание
1	заведующий	3	Ст.119 Трудового Кодекса РФ
2	Заведующий хозяйством	3	Ст.119 Трудового Кодекса РФ

Приняты на Общем
собрании трудового
коллектива
Протокол № 1
От 28 июня 2019 года

Утверждено:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад №6
«Лесная сказка»
_____ Е.С. Самылова

Согласовано:
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад
№6 «Лесная сказка»
_____ Н.Я Сафоновская
Протокол № 2
« 28 » июня 2019 г.

Приказ № 25-а
от « 28 » июня 2019 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА
№6 «ЛЕСНАЯ СКАЗКА»
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №6 «Лесная сказка»

2. Педагогические работники в соответствии подпунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях,

имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев,

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск заведующего учреждения оформляется приказом Управления образования

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический

работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Приложение 1

к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

Перечень

должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объёма преподавательской работы:

музыкальный руководитель

воспитатель

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определённых условиях:

заведующий образовательным учреждением;

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объёме:

не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях

приложение 9
к Коллективному договору

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
1.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:		п. 49, Приказ Минтруда и

		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2.	машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 115, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 135, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	До износа	
4.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1	п. 163, Приказ Минтруда и социальной защиты

		механических воздействий		РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
5.	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 189, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
6.	повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п.122, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
7.	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	2	п. 7, приложение 7, Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68
8.	кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.48, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 комплект	

		воздействий		
--	--	-------------	--	--

Вологодская область относится к III климатическому поясу.

Приложение № 10
к Коллективному договору

**Перечень
бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других средств
индивидуальной защиты работникам обеспечивающим питание работников,
обучающихся (воспитанников)**

Предприятия общественного питания				Основание
№ п./п.	Наименование профессий	Наименование санодержды, санобуви и санпринадлежностей	Срок носки в месяцах	
1	Повар, пекарь, кондитер	Куртка белая хлопчатобумажная	4	п.5, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
		Брюки светлые	4	
		хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная для женщин)		
		Фартук белый хлопчатобумажный	4	
		Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная	4	
		Рукавицы хлопчатобумажные (для кондитеров)	4	
		Полотенце	4	
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на не скользящей подошве	6	
2.	Мойщики посуды	Куртка белая хлопчатобумажный	4	п.11, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
		Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	6	
3.	Кухонные рабочие	Куртка белая хлопчатобумажная	4	п.9, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
		Фартук хлопчатобумажной с водоотталкивающей пропиткой	6	

		Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	6	
4.	Воспитатель дошкольного учреждения	Халат светлого тона хлопчатобумажный	1	п.19.6, СанПиН 2.4.1.3049-13
5.	Помощник воспитателя	Халат светлого тона хлопчатобумажный Дополнительно: - для раздачи пищи- фартук, колпак или косынка; -для мытья посуды-фартук; -для уборки пола специальный (темный) халат.	1 1 1 1	п.п. 19.6, 19.8, СанПиН 2.4.1.3049-13

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, занятых на работах,
связанных с загрязнениями, получающих бесплатно
смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4	5
1.	Кухонный рабочий	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств;	Защитные средства (средства гидрофобного действия);	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств;	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии;	100 мл.
2.	Сторож	Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра;	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств, работы в закрытой спецобуви;	Средства гидрофобного действия;	100 мл.

		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов .	100 мл.
3.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов.	100 мл.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с различными видами производственной пыли;	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу;	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
5	Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств, работы, выполняемые в закрытой спецобуви;	Средства гидрофобного действия;	100 мл.
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств, работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.

6.	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств.	Средства гидрофобного действия.	100 мл.
8.	воспитатели	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Кладовщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
10	Ремонтно-восстановительные работы (покраска стен, потолков, полов, столов, групповых комнатах и т.п.)	Работы, связанные с загрязнением;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Органические растворители, лаки, краски;	Защитный крем для рук гидрофильного действия;	100 мл.
		Трудносмываемые загрязнения: лаки, краски, клеи.	Очищающая паста	100 мл.

Примечание:

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в

санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (см. п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н.).

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета и выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N ____

УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия _____ Имя _____
 Отчество (при наличии) _____ Табельный номер _____
 Структурное подразделение _____
 Профессия (должность) _____ Дата поступления на работу _____
 Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____
 Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного подразделения _____

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	расписка в получении

Руководитель структурного подразделения _____

Приложение 12
к Коллективному договору.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа

профсоюзной организации и согласования с выборным органом профсоюзной организации.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, прямо установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, применяется в соответствии со статьями 372, 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 8 Трудового кодекса Российской Федерации настоящим Соглашением предусмотрена процедура согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, которая применяется в соответствии со следующим порядком:

1. Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Соглашением при принятии локальных нормативных актов, перед принятием такого решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мнение по проекту в письменной форме.

3. В случае, если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель соглашается с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При согласовании применения дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. настоящего Соглашения, а также при увольнении по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, по пункту 10.5.2. настоящего Соглашения, работодатель направляет в соответствующий выборный орган профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения.

5. При применении дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. и увольнении по пункту 10.5.2. настоящего Соглашения выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее семи рабочих дней со дня получения соответствующих документов направляет работодателю мнение по проекту в письменной форме.

6. В случае если выборный орган соответствующей профсоюзной организации выразил несогласие с решением работодателя о применении дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. и увольнении по пункту 10.5.2. настоящего Соглашения, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

7. Принятые работодателем решения могут быть обжалованы в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.