

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения городского округа Королёв Московской области
«Детский сад компенсирующего вида №12 «Сказка»**

*(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом
общеобразовательной организации)*

на 2018- 2020 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении городского округа Королёв Московской области «Детский сад компенсирующего вида №12 «Сказка» (МБДОУ «Детский сад №12»)

(наименование образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Закон Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2017-2019 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2015 – 2017 годы;
- Отраслевое территориальное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области, на 2018-2020 годы.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Шабаловой Елены Викторовны (далее – работодатель);

(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Мандзюк Натальи Евгеньевны.

(Ф.И.О.)

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

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

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к

коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по 31.12.2020 г. включительно.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, конкретизируя должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для

назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенный на неопределенный срок.

2.2.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового Кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.9. Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 Трудового Кодекса Российской Федерации должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения *(по согласованию)* выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательной организации.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.2.14. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к

месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.3. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

3.4. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.6. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

3.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». *Приложение №1.*

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.9. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета

стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.12. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней за общественную работу;

3.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.15.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.15.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.15.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учётом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.15.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.15.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.15.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.15.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.15.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью. Приложение 2.

3.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.16.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.16.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на пластиковую карту Сбербанка России.

Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа месяца

Установить следующие соотношения частей заработной платы до 40% и до 60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (Приложение № 3 к коллективному договору), с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (Приложение №4), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Королёв Московской области;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (Приложение №5);
- выплаты стимулирующего характера (Приложение №6);
- премиальные выплаты.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.7. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации в год окончания (не позднее трех лет после) окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей (сумма, предусмотренная отраслевым соглашением либо нормативным актом органов местного самоуправления).

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами:

медаль Ушинского,

и отраслевыми нагрудными знаками:

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

«Отличник просвещения»,

«Отличник народного образования»,
«Отличник профтехобразования»,
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования, полученные до 13.01.99 года и

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада). *(Данные выплаты производятся, если предусмотрены в отраслевом районном (городском) соглашении, либо из средств образовательной организации)*

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно Положению об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад №12». (Приложение №6)

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

4.14. В период отмены занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

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

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных

организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.4. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы

	безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения

	образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования -	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена

5.2.5. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,
«Заслуженный учитель»,
«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,
«Заслуженный учитель Российской Федерации»,
«Народный учитель Российской Федерации»,
«Заслуженный работник образования Московской области»;
имеющих следующие отраслевые награды:
«Отличник просвещения СССР»
«Отличник народного просвещения»

«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
полученные до 13.01.1999 и
медаль К.Д. Ушинского,
«Почетный работник начального профессионального образования России»,
«Почетный работник среднего профессионального образования России»,
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
«За милосердие и благотворительность»,
«Заслуженный работник образования Московской области»,
полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

5.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается *соглашение по охране труда (Приложение № 7 к коллективному договору)*.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с Приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами установленными законодательством.

6.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения(статья 213 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники (статья 377 ТК РФ);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- *установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ);*

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

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

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);*

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 14 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного

договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации
МБДОУ «Детский сад №12»

_____Шабалова Е.В.
(подпись, Ф.И.О.)

«___» _____ 20 ____ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №12»

_____Мандзюк Н.Е.
(подпись, Ф.И.О.)

«___» _____ 20 ____ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБДОУ «Детский сад №12»

Мандзюк Н.Е.

(подпись, Ф.И.О.)

«30» января 20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №12»

Шабалова Е.В.

(подпись, Ф.И.О.)

«30» января 20 18 г.

**Перечень наименований должностей
работников МБДОУ «Детский сад № 12»,
которым предоставляется ежегодный основной удлиненный
оплачиваемый отпуск**

№	Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
1	Заведующий	56
2	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	56
3	Воспитатель группы компенсирующей направленности для детей с нарушениями зрения	56
4	Учитель-дефектолог	56
5	Учитель-логопед	56
6	Педагог-психолог	56
7	Музыкальный руководитель	56
8	Инструктор по физической культуре	56

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБДОУ «Детский сад №12»

_____ Мандзюк Н.Е.

(подпись, Ф.И.О.)

«30» января 20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №12»

_____ Шабалова Е.В.

(подпись, Ф.И.О.)

«30» января 20 18 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад компенсирующего вида №12 «Сказка» длительного отпуска сроком до 1 года

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад компенсирующего вида №12 «Сказка» (далее МБДОУ «Детский сад № 12», образовательное учреждение).

1. Педагогические работники МБДОУ «Детский сад № 12» имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с действующим законом «Об образовании в Российской Федерации» статья 47 пункт 5 части 3.
2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.
3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.
4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.
5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск,

засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

– поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж,

дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить

срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределить нагрузку заявителя;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность. При этом преимущественным правом пользуется работник,

имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом

использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен

в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

16. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

17. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

18. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество групп.

19. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в

длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

20. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

21. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

22. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

23. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 2 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

24. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

25. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

26. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.
27. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по росписи.
28. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований - «работодателей».
29. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

**Перечень наименований должностей
работников МБДОУ «Детский сад № 12»,
которым предоставляется ежегодный основной удлиненный
оплачиваемый отпуск**

№	Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
1	Заведующий	56
2	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	56
3	Воспитатель группы компенсирующей направленности для детей с нарушениями зрения	56
4	Учитель-дефектолог	56
5	Учитель-логопед	56
6	Педагог-психолог	56
7	Музыкальный руководитель	56
8	Инструктор по физической культуре	56

Приложение №3.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБДОУ «Детский сад №12»

Мандзюк Н.Е.

(подпись, Ф.И.О.)

«30» января 20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №12»

Шабалова Е.В.

(подпись, Ф.И.О.)

«30» января 20 18 г.

Примерный образец

Подразделение	МБДОУ №12 "Сказка"			
Должность	Воспитатель(20%)			
Категория персонала	Воспитатель			
Норма времени	20,00 Д			
Должностной оклад				49382,85
Расчеты в 5/2017				
Вредн.пед.(1)	1-31	20,00	100,00%	1571,33
Допл.компенс.	1-31	20,00	100,00%	4600,00
Допл.СТИМ.	1-31	20,00	100,00%	2318,40
Оклад пед (1)	1-31	20,00		39283,20
Надб.за инновац.100	1-31	20,00	100,00%	3928,32
Начислено				51701,25
13 проц			1 400,00	6539,00
Проф нов.			1,00%	517,01
Аванс удержан.			100,00%	19750,00
Пластик			100,00%	24895,24
Удержано				51701,25
К выдаче				1400,00
Сумма вычетов за месяц				50301,25
Облагаемая сумма за месяц				6539,00
Сумма налога за месяц				7000,00
Сумма вычетов за год				262193,45
Облагаемая сумма за год				34085,00
Сумма налога за год				31.05.2017

Приложение №4.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБДОУ «Детский сад №12»

_____ Мандзюк Н.Е.

(подпись, Ф.И.О.)

«30» января 20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №12»

_____ Шабалова Е.В.

(подпись, Ф.И.О.)

«30» января 20 18 г.

Перечень должностей с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышение уровня ставок заработной платы до 12%

Младший воспитатель – 4 %

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

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

Уборка помещений вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Учитель – логопед, учитель-дефектолог - 4%

Осуществляет работу, направленную на максимальную коррекцию недостатков развития у обучающихся, воспитанников с нарушениями в развитии речи.

Педагог - психолог - 4 %

Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся, воспитанников в процессе воспитания и обучения в образовательных учреждениях.

Воспитатель - 4 %

Планирует и организует жизнедеятельность воспитанников и осуществляет их воспитание. Организует выполнение воспитанниками режима дня, оказывает им помощь в обучении, организации досуга, кружков и др..

Уборщик служебных помещений – 8 %

Уборка помещений вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №12»
№ 1 от 30 января 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №12»
от 30 января 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ
по МБДОУ «Детский сад № 12»
№ 10 от «30» января 2018 г.
Заведующий

_____ Н.Е.Мандзюк _____ Шабалова Е.В.

Положение

о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад компенсирующего вида № 12 «Сказка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников систематизирует положения нормативно-правовых актов по вопросам оплаты труда для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 12».

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области и действующим Приказом Министерства образования Московской области «Об утверждении порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений Московской области».

1.3. Настоящее Положение устанавливает виды, характер и порядок исчисления доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 12».

1.4. Действующим Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Королёв Московской области предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в ДОУ в размере от 15% фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения.

1.5. Понятия, используемые в настоящем Положении: «доплата» - устанавливаемая на некоторый срок (от одного до нескольких месяцев) выплата педагогическому работнику за выполнение им дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за работу в осложнённых условиях, за определённые достижения в области воспитания, развития и обучения дошкольников, за инновационную и новаторскую профессиональную деятельность; «резервный фонд»- свободные денежные средства, предусмотренные для выплаты доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в ДОУ.

2. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей

педагогических работников

2.1. Доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением, согласовываются с председателем профсоюзной организации ДООУ и оформляются приказом руководителя дошкольного учреждения.

2.2. Установление доплат производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников дошкольного учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду.

3. Порядок установления доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников

3.1. Конкретный размер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, определяется тарификационной комиссией в пределах выделенных средств, утверждается приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 12» с учётом мнения профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения и устанавливается на очередной учебный год.

3.2. Все доплаты исчисляются в денежной сумме.

3.3. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам с учётом положений Трудового кодекса Российской Федерации:

- окончание срока действия доплат;
- окончание выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, которую были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении доплат;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по ДООУ), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога;
- доплаты могут быть сняты на месяц, квартал, учебный год.

4. Критерии доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников

Критерии	Доплата в денежном эквивалент
За интенсивность в работе (отсутствие жалоб, посещаемость и т.д.)	До 1500,00
За ведение бесплатных кружков во 2-й половине дня	До 1500,00
За творческую работу, публикации, выступления на мастер-классах и т.д.	До 2000,00
За участие в профессиональных конкурсах, внеплановых мероприятиях, семинарах, ГМО и т.д.)	До 3000,00
За улучшение предметно- развивающей среды в ДООУ	До 3000,00
За участие в работе по организации и проведению общегородских мероприятий (спортивные соревнования,	До 3000,00

конкурсы, выступления)	
За работу по благоустройству территории, здания ДООУ	До 2000,00

5. Условия и порядок выплаты доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

5.1. Выплата доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, производится пропорционально отработанному времени с учетом фактической нагрузки, выполняемой педагогическим работником.

5.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основе приказов заведующей ДООУ после согласования с профсоюзной организацией учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №12»
№ 1 от 30 января 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №12»
от 30 января 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ
по МБДОУ «Детский сад № 12»
№ 10 от «30» января 2018 г.
Заведующий

_____ Н.Е.Мандзюк _____ Шабалова Е.В.

**Положение
об условиях установления и порядке производства
выплат стимулирующего характера
работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад
компенсирующего вида № 12 «Сказка»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации, действующим Положением об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, действующим Постановлением Главы города Королёва Московской области «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Королёв Московской области, находящихся в ведении Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области» и действующими к нему изменениями и дополнениями, Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад компенсирующего вида № 12 «Сказка» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад компенсирующего вида № 12 «Сказка» (далее - МБДОУ «Детский сад № 12», образовательное учреждение).

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок выплат. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников дошкольного образовательного учреждения к более результативному, качественному, эффективному, инновационному труду.

1.2. Выплаты из фонда стимулирующего характера работникам дошкольного учреждения подразделяют на следующие виды:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы из фонда экономии выплат стимулирующего характера и фонда экономии фонда оплаты труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения утверждаются локальными нормативными актами МБДОУ, с учётом мнения представительного органа работников, осуществляется учреждением на основании оценки деятельности работника по установленным в учреждении критериям, установленных настоящим Положением и производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) образовательного учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется между различными категориями работников следующим образом:

– на выплату руководителю дошкольного образовательного учреждения (размер выплаты от 1% до 100% должностного оклада);

– на выплату заместителям руководителя дошкольного образовательного учреждения (размер выплаты от 1% до 100% должностного оклада);- на выплату педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения (размер выплаты от 1% до 100% должностного оклада);

– на выплату младшему обслуживающему и вспомогательному техническому персоналу дошкольного образовательного учреждения (размер выплаты от 1% до 100% должностного оклада);

– на выплату единовременных доплат (премий) - при наличии свободных денежных средств (резервного фонда) стимулирующей части фонда оплаты труда (размер единовременной выплаты (премии) от 1 000 (одной тысячи) рублей до 30 000 (тридцати тысяч) рублей).

1.4. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячно;
- за результаты работы за квартал;
- за результаты работы за полугодие;
- единовременная премия;
- премия по итогам работы за определённый период .

2.2. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за текущий месяц, квартал или полугодие.

2.2.1. Расчёт выплат стимулирующего характера по результатам работы за текущий месяц, квартал или полугодие производится на основании критериев, установленных разделом **IV** настоящего Положения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения по результатам работы за текущий месяц производится ежемесячно, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

2.2.3. Если на работника дошкольного образовательного учреждения в текущий месяц, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются. При нарушении трудовой дисциплины (прогулы, не исполнение и исполнение не в полной мере функциональных обязанностей) стимулирующие выплаты за отчётный период не выплачиваются. Если в группе в текущий месяц, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, произошел случай травматизма, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени (без учёта времени освобождения от работы по листку нетрудоспособности).

2.2.4. Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц, квартал или полугодие каждому работнику и обоснование данного расчёта производится комиссией дошкольного образовательного учреждения, создаваемой на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включается не менее 3 человек из числа работников ДООУ, в том числе представители профсоюзного комитета ДООУ, не считая руководителя дошкольного образовательного учреждения. Решение о включении конкретных членов из числа работников ДООУ в указанную комиссию принимается на общем собрании трудового коллектива ДООУ.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является руководитель образовательного учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее $\frac{3}{4}$ членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчёт оформляется протоколом, который подписывается ответственным лицом за ведение протокола.

В срок, не позднее 20 числа каждого месяца, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения, руководитель дошкольного образовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения за результаты их работы за текущий месяц. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся на основе протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения, приказа об установлении выплат стимулирующего характера работникам дошкольного образовательного учреждения, ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы. В случае если часть стимулирующих выплат из ФОТ будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с профсоюзным комитетом, перераспределение средств внутри дошкольного образовательного учреждения.

2.3. Единовременное премирование работников

2.3.1. Единовременное премирование работников - выплата единовременных доплат (премий) - производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- разработку инновационных проектов, методических материалов, экспертной оценки, сопроводительной документации, создание презентаций о коррекционно-воспитательной работе, видеороликов для участия МБДОУ «Детский сад № 12» во Всероссийских, областных, муниципальных мероприятиях (конкурсах) (в том числе, в областном Конкурсе дошкольных образовательных организаций муниципальных образований Московской области на присвоение статуса Региональной инновационной площадки Московской области, в конкурсе «Воспитатель года» и др.);
- реализация инновационных проектов;
- подготовку участников-победителей детских игр-конкурсов;
- высокий уровень обеспечения безопасности воспитанников;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.
- электронное сопровождение участия МБДОУ «Детский сад № 12» во Всероссийских, областных, муниципальных конкурсах;
- подготовка воспитанников к конкурсам, выставкам, соревнованиям;
- активная работа с общественными и научными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- публикации статей в сборниках и в печатных изданиях;
- другие.

2.3.2. Единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.3.3. При наличии фактов п.2.2.3, настоящего Положения предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Произвести подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.2. настоящего Положения.

3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников, разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, решением комиссии, перераспределение средств внутри образовательного учреждения.

3.5. В течение каждого полугодия, установленного пунктом 2.2.2. настоящего Положения ведётся мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утверждённым критериям и показателям.

4. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

4.1. Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для заместителей руководителя дошкольного образовательного учреждения;
- для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения;
- для младшего обслуживающего и вспомогательного технического персонала дошкольного образовательного учреждения.

4.2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя дошкольного образовательного учреждения (Приложение 1,3):

1. Сохранение здоровья воспитанников в учреждении.
2. Качество образовательного процесса.
3. Создание условий для осуществления образовательного процесса.
4. Кадровые ресурсы учреждения.
5. Социальный критерий.
6. Эффективность управленческой деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя дошкольного образовательного учреждения определяет руководитель ДОО.

**Критерии расчёта стимулирующих выплат для заместителя
заведующего по воспитательно-методической работе
МБДОУ «Детский сад №12»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимально е количество баллов
	Продуктивность реализации программы развития учреждения	Наличие нововведений переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации	По результата м	До 5 баллов	5 баллов
		Педагогами разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), воспитательно- образовательные программы	Количество программ	До 5 баллов	5 баллов
		Количество открытых занятий (мастер-класов), проведенных педагогами, в сравнении с предыдущим периодом	По результата м	До 15 балов	5 баллов
Итого по разделу – 15 баллов					
	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	Доля педагогов, занятых сопровождением творческой деятельности воспитанников	Количество мероприят ий	До 5 баллов	5 баллов
		Доля педагогов, освоивших и применяющих в работе с детьми современные образовательные и здоровье сберегающие технологии	Количество мероприят ий	До 5 баллов	5 баллов
		Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах	Количество мероприят ий	До 5 баллов	5 баллов
		качественная реализация инновационных программ и технологий	Количество программ	До 5 баллов	5 баллов
Итого по разделу – 20 баллов					
	Уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ	Количество педагогических работников в ДОУ, повысивших квалификационные категории	По результата м	До 5 баллов	5 баллов
Итого по разделу – 5 баллов					
2.	Обобщение и распространение передового и педагогического опыта	организация дополнительных образовательных услуг	Количество дополнител ьных кружков	за кажды й до 1 баллу	20 баллов
		представление опыта работы	Уровень ДОУ Муниципа льный Региональн	2 3 5	10 баллов

			ый		
		Итого по разделу – 30 баллов			
3.	Качество воспитательно-образовательной работы	качественная подготовка проведения диагностики ЗУНов детей	По результатам	До 5 баллов	5 баллов
		высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса	По результатам	До 5 баллов	5 баллов
		активное участие педагогов ДОУ в профессиональных, интеллектуальных, творческих конкурсах различного уровня	Количество мероприятий	за каждый до 5 баллов	5 баллов
		наличие призовых мест участия воспитанников в конкурсах, , мероприятиях	По результатам	5 баллов	5 баллов
	Итого по разделу – 20 баллов				
4.	Оценка со стороны педагогического коллектива	– поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	На основе внутреннего контроля	До 5 баллов	5 баллов
		– положительная оценка	Отсутствие жалоб	До 5 баллов	5 баллов
	Итого по разделу – 10 баллов				
Всего по критериям					100 баллов

Приложение №2

Критерии расчёта стимулирующих выплат для педагогических работников МБДОУ «Детский сад №12»

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	снижение количества пропущенных дней:	- по болезни - по прочим причинам	1 - 4 баллов	4 балла
		Отсутствие травматизма		До 3 баллов	3 балла
Итого по разделу 7 баллов					
2.	Качество воспитательно-образовательной деятельности	использование в образовательном процессе современных высокоэффективных методик и технологий	На основе результатов в внутреннего контроля	1 - 5 баллов	5 баллов
		высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса	По результатам	До 3 баллов	3 баллов
		выступления, мастер-классы,	уровень	1	3 балла

		открытые занятия	ДОУ муниципал ьный региональн ый	2 3	
		участие в профессиональных конкурсах, результативность участия в конкурсах (диплом лауреата, победителя номинации, призера, победителя) участие воспитанников в фестивалях, конкурсах на муниципальном уровне	муниципал ьный региональн ый	2 4	4 балла
		активное участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ (праздники, конкурсы, развлечения и т.д.) Ролевое участие в мероприятиях (1 факт – 1 балл).	Кол-во мероприят ий	до 5 баллов	5 баллов
		участие в инновационной, научно-исследовательской и экспериментальной работе	уровень ДОУ муниципал ьный региональн ый	1 3 5	5 баллов
		Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	На основе результато в внутреннег о контроля	до 5 баллов	5 баллов
		Соответствие рабочей программы предъявленным требованиям	Анализ рабочих программ	до 3 баллов	3 балла
		Подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ДОУ.		до 3 баллов	3 балла
		Взаимодействие педагогов, проведение работы на прогулке (для учителей-дефектологов)	Планы, программы , внутренни й контроль	3-5 балла	5
Итого по разделу – 38 баллов					
3.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	Обновление материально-технической базы, Эстетическое оформление групповых и вспомогательных помещений, выполнение необходимых объёмов капитального и текущего ремонта, в том числе за счёт внебюджетных средств (в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности)	На основе результато в внутреннег о контроля	1 – 5 баллов	5
		Обеспечение безопасности, Подготовка к летне-оздоровительному периоду.	На основе результато в	1 – 5 баллов	5

		Качественное состояние закреплённой территории (прогулочного участка и веранды) Подготовка к новому учебному году групповых помещений.	внутреннег о контроля		
Итого по разделу – 10 баллов					
4.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования	Свидетельс тва, сертификат ы и т.п. о прохожден ии повышения квалифика ции и профессио нальной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопитель ной системе)	Повыш ение квалиф икации – 2 балл Профе ссиона льная перепод готов ка – 3 балла	3
		Участие в творческих объединениях, комиссиях Посещение методических объединений, мероприятий		3 балла	3
Итого по разделу – 6 баллов					
5.	Организация различных форм работы с родителями	использование новых форм работы с родителями	Кол-во мероприят ий	1 – 5 баллов	5
		Оценка со стороны родителей, отсутствие жалоб и обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		1 – 5 баллов	5
		Отсутствие задолженности по родительской оплате		1 – 5 баллов	5
Итого по разделу – 15 баллов					
6.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	организация дополнительных образовательных услуг	Количество дополнител ьных кружков	за кажды й до 1 баллу	5 баллов
		представление опыта работы	Уровень ДОУ Муниципа льный Региональн ый	2 3 5	5 баллов
		Итого по разделу – 10 баллов			
7.	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации	На основе внутреннег	До 5 баллов	4 балла

			о контроля		
		Оценка со стороны педагогического коллектива, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	На основе внутреннего о контроля	До 5 баллов	4 балла в
		Сложность и напряженность работы (превышение нормативного числа детей)	На основе внутреннего о контроля	0 - 3	3 балла
		Участие в субботниках, акциях и т.д.	На основе внутреннего о контроля	До 3 баллов	3 балла
	Итого по разделу – 14 баллов				
Всего по критериям				100 баллов	

Приложение №3

Критерии расчёта стимулирующих выплат для заместителей заведующего по административно-хозяйственной работе и по безопасности МБДОУ «Детский сад №12»

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	– высокое качество подготовки проведения ремонтных работ	по результатам	До 10 баллов	10 баллов
		Эффективное обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда на территории и в здании ДОУ.	по результатам	До 10 баллов	10 баллов
		– своевременная доставка материалов	по результатам	До 10 баллов	10 баллов
		Отсутствие травматизма	по результатам	До 10 баллов	10 баллов
Итого по разделу					40 баллов
2.	Эффективность управленческой деятельности	Качественное ведение документации. Своевременное предоставление документов.	по результатам	До 10 баллов	10 баллов
		Выполнение контрольно-аналитической деятельности	по результатам	До 20 баллов	20 баллов
Итого по разделу – 30					баллов
3.	Оценка со стороны воспитанников.	– добросовестное выполнение Устава ДОУ, правил внутреннего трудового распорядка	по результатам	До 10 баллов	20 баллов

	сотрудников и родителей (законных представителей)		внутреннего контроля		
		– добросовестное выполнение должностных инструкций	по результатам внутреннего контроля	До 10 баллов	10 баллов
	Итого по разделу – 30 баллов				
Всего по критериям					100 баллов

Приложение № 4

**Критерии расчёта стимулирующих выплат
для младших воспитателей МБДОУ «Детский сад №12»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
1.	Выполнение санитарно-гигиенических требований	– неукоснительное строгое соблюдение санитарных норм и правил	-отсутствие жалоб -по результатам внутреннего контроля	До 5 баллов	5 баллов
		– качественная уборка помещений	отсутствие замечаний	До 5 баллов	5 баллов
		– помощь в организации дезинфекции и ремонта	По результатам внутреннего контроля	До 5 баллов	5 баллов
		Итого по разделу – 15 баллов			
2.	Участие в образовательно-воспитательном процессе	– участие в воспитательно-образовательном процессе и лечебно-восстановительном процессе	-изготовление методического материала -помощь воспитателю на занятиях, в проведении режимных моментов, в организации лечения на аппаратах; - участие в праздниках, развлечениях	за каждый по 2 баллу	6 баллов
		– участие в обновлении предметно-развивающей среды	по результатам работы	до 4 баллов	4 балла

		Итого по разделу – 10 баллов			
3.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	– за сложность и напряженность работы	- работы с детьми в группе младшего возраста	До 4 баллов	4 балла
		– отсутствие травматизма	По результатам	До 2баллов	2 балла
		– проведение оздоровительных мероприятий	участие в походах и экскурсиях	за каждый до 3 баллов	4 балла
	Итого по разделу – 10 баллов				
4.	Оценка со стороны родителей (законных представителей)	– положительная оценка деятельности младшего воспитателя	Отсутствие жалоб	До 5 баллов	5 баллов
		Итого по разделу – 5 баллов			
Всего по критериям					40 баллов

Приложение №5

**Критерии расчёта стимулирующих выплат
для обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад №12»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
1.	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	– качественная уборка помещений	по результатам работы	До 5 баллов	5 баллов
		– участие в ремонтных работах ДОУ	по результатам работы	До 5 баллов	5 баллов
		– проявление творческой активности в оформлении интерьера ДОУ	по результатам работы	До 5 балов	5 баллов
		Итого по разделу – 15 баллов			
4.	Оценка со стороны воспитанников, сотрудников и родителей (законных представителей)	– добросовестное выполнение Устава ДОУ, правил внутреннего трудового распорядка	по результатам внутреннего контроля	До 5 баллов	5 баллов
		– добросовестное выполнение должностных инструкций	по результатам внутреннего контроля	До 5 баллов	5 баллов
	Итого по разделу – 10баллов				
Всего по критериям					25 баллов

Соглашение по охране труда

№	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)
1.	Организация и планирование работы по соблюдению в МБДОУ «Детский сад №12» законодательства по охране труда, технике безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности, выполнению СанПиН 2.4.1.3049-13	Постоянно	Заведующий Заместитель заведующего по АХР Заместитель заведующего по безопасности	51
2.	Разработка проектов Локальных актов по охране труда, технике безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности в соответствии с нормативно-правовыми актами Федерального, регионального и муниципального уровней (инструкции, Положения, проекты, памятки, декларации и т.д.	По мере необходимости	Заведующий Заместитель заведующего по АХР Заместитель заведующего по безопасности, Председатель ППО	51
3.	Проведение обязательных предварительных (при устройстве на работу) и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, профилактической вакцинации против гриппа.	Регулярно	Заведующий	51
4.	Проверка наличия на рабочих местах инструкций по охране труда и технике безопасности, противопожарной и антитеррористической защищённости, охране жизни и здоровья детей, должностных инструкций.	Постоянно	Заведующий Заместитель заведующего по АХР Заместитель заведующего по безопасности	51
5.	Аттестация рабочих мест.	По плану	Заведующий	51
6.	Рассматривание обращений сотрудников детского сада и родителей (законных представителей) воспитанников, связанных с условиями безопасности труда, охраной жизни и здоровья детей, проведение	По мере необходимости	Заведующий, Зам. зав. по АХР, Зам. зав. по ВМР, зам. зав. по безопасности, Председатель	51

	консультирования работников по вопросам охраны труда и техники безопасности, охраной жизни и здоровья воспитанников МБДОУ «Детский сад №12».		ППО	
7.	Защита персональных данных сотрудников и родителей (законных представителей) детей МБДОУ «Детский сад №12»	Постоянно	Заведующий, Зам. зав. по АХР, Зам. зав. по ВМР, зам. зав. по без-ти, Председатель ППО	51
8.	Участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев.	По мере необходимости	Заведующий, Зам. зав. по АХР, Зам. зав. по ВМР, зам. зав. по без-ти, Председатель ППО	51
9.	Соблюдение контрольно-пропускного режима.	Постоянно	Заведующий Заместитель заведующего по АХР Заместитель заведующего по безопасности	51
10.	Контроль за состоянием тепловодоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Постоянно	Заведующий Заместитель заведующего по АХР	51
11.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности ПБ на рабочем месте	По плану и по мере необходимости	Заведующий, Зам. зав. по АХР, Зам. зав. по ВМР, зам. зав. по без-сти, Председатель ППО	51
12.	Контроль использования рабочего времени сотрудниками МБДОУ «Детский сад №12»	По плану	Заведующий, Зам. зав. по АХР, Зам. зав. по ВМР, зам. зав. по без-сти, Председатель ППО	51
13.	Предоставление ежегодных и дополнительных отпусков в соответствии с утверждённым графиком.	Ежегодно	Заведующий Председатель ППО	51

14.	Тренировочные занятия по эвакуации воспитанников и персонала из здания МБДОУ «Детский сад №12»	По плану	Заместитель заведующего по безопасности	51
15.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	В течение года	Заместитель заведующего по хозяйственной работе (АХР)	51
16.	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	В течение года	Заведующий Зам. заведующего по АХР Председатель ППО	51
17.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами	В течение года Ежемесячно	Заместитель заведующего по АХР	51
18.	Приобретение рабочего инвентаря для обслуживающего персонала.	В течение года	Заведующий Зам. заведующего по АХР Председатель ППО	51
19.	Обучение персонала по ОТ	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по АХР Заместитель заведующего по безопасности	51
20.	Обучение ответственного лица по электробезопасности	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по АХР Заместитель заведующего по без-сти	51
21.	Регулярная проверка питьевого режима	В течение года Ежедневно	Заведующий Заместитель заведующего по АХР Председатель ППО	51
22.	Озеленение и благоустройство территории	В течение года Май- август	Заведующий Заместитель заведующего по АХР Председатель ППО	51

23.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	В течение года	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	51
24.	Проведение СОУТ	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по АХР Председатель ППО	51
	Ремонт ограждения	Постоянно	Заместитель заведующего по АХР	51