

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения- детский сад № 15 «Теремок» п.Индустриальный Екатериновского района Саратовской области на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
(протокол № 2 от 27 сентября 2023 г.)

От работодателя:
Заведующий МДОУ детский сад № 15 «Теремок»

_____ В.В.Фролова

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ детский сад № 15 «Теремок»

_____ Н.Н.Хальзова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № _____ от «____» _____ 2023 года

(должность, Ф.И.О. и подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего муниципальным дошкольным образовательным учреждением - детский сад №15 «Теремок» п.ИндустриальныйЕкатериновского района Саратовской области, сокращенное название - МДОУ детский сад №15 «Теремок»,Фроловой Валентины Владимировныи работниками образовательного учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организацииХальзовой Натальи Николаевны.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФи распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3.Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее по тексту -профсоюзный комитет) МДОУ детский сад №15 «Теремок», действующий на основании Положения, является полномочным представительным органом работников МДОУ детский сад №15 «Теремок»,

защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5.Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

1.6.Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором.

1.7.Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8.Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9.Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10.Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

1.11.Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников. А также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и

выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2023-2026г.г.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет детского сада обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Данный коллективный

договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2.Стороны договорились, что:

2.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. 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.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2.2.При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3.В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.2.4.Заключать трудовой договор, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2.5.Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее

трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6.Выполнять условия заключенного трудового договора.

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 ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.2.7.По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.9.Сообщать профсоюзному комитету учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.2.11. Производить расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не

освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ)), а в частности:

работодатель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

2.2.13.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.14.Обеспечить подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям базовых окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.2.15.С учетом мнения профсоюзного комитета определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.16.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

2.2.18. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменениями структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета.

2.3. Профсоюзный комитет МДОУ детский сад №15 «Теремок» обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживаю-

щего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности - 36 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников ДОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - норма часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю:
музыкальным руководителям;
- 36 часов педагогической работы в неделю:
воспитателям дошкольных образовательных учреждений; (ст.333 ТК РФ).

3.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье).

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. В период закрытия ДОО или группы на карантин учебно-воспомогательный и обслуживающий персонал организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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 учреждения.

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

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.10. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска для педагогических работников ДОО не менее 42 календарных дней

3.11. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций

(дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ОВЗ, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020г. №373 пункт 13, постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом детского сада не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, согласно статьи 116 ТК РФ.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.11.2. Работодатель обязуется также предоставлять отпуск с сохранением среднего заработка: работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.

3.11.3. Предоставлять в обязательном порядке по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работающим женщинам-опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до 14-ти лет – не менее 14 календарных дней в течение года;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов детей на военную службу – до 5 календарных дней
- с санаторно-курортным или амбулаторным лечением и проездом в санаторий и обратно на необходимое количество дней;

3.11.3.Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.11.4.Предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы.

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

3.13.Считать нерабочими праздничные дни: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 Марта - Международный женский день; 1 Мая - День Весны и Труда; 9 Мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства (ст.112 ТК РФ).

3.14.Профсоюзный комитет детского сада обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Оплата труда работников детского сада осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения – детский сад №15 «Теремок» п.ИндустриальныйЕкатериновского района Саратовской области. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией (Приложение№1).

4.1.2. Действующее в ДОУ «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложение №2) и «Положение о порядке распределения стимулирующей выплаты за качество и результативность труда педагогам МДОУ детский сад №15 «Теремок». (Приложение №3) разрабатываетсяадминистрацией ДОУ, обсуждается, изменяется и принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается заведующим.

4.1.3.Заработная плата работников ДОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации должностных и базовых окладов соответствующих квалификационных групп.

4.1. 4. Заработная плата работников ДОУ состоит из:

- базового или должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

4.1.5. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за 1-ую половину месяца – 25 число текущего месяца, за вторую половину – 10 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.2. Руководитель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.2.2. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

4.2.3. Выплату отпускных - не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ); выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

4.2.4. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

4.2.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.2.6. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения профсоюзного комитета организации:

- выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, которые устанавливаются до 12% должностного оклада согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда(Приложение №4).

- выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ).

- выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников, производимых в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, порядок установления и размеры которых регулируются Положением об оплате труда МДОУ детский сад № 15 «Теремок»

Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора.

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150(ст.236 ТК РФ)

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.2.8. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.2.9. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.2.10. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.2.11. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.2.12. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (см. Приложение №5).

4.2.13. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.2.14. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

4.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель ДОУ.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется:

4.4.1. Согласно ст.11, 19 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

4.4.2. Проверять правильность установления базовых и должностных окладов работникам ДОУ.

4.4.3. Контролировать своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам.

4.4.4. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4.4.5.Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

4.4.6.Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1.Работодатель обязуется:

5.1.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 в п. 5.1. и 7.5. ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.2.Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по спецоценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

5.1.3.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.1.4.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.1.5.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденным перечнем профессий и должностей (Приложение №7).

5.1.6.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

5.1.7.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.1.8.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

5.1.10.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.11.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

5.1.13.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

5.1.14.Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета детского сада) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

5.1.16.Обеспечить прохождение бесплатных обязательного 1 раз в 5 лет психиатрического освидетельствования работников,обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.Работник в области охраны труда обязан:

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

5.2.2.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.2.4.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.2.5.Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.3.Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.4.Профсоюзный комитет детского сада обязуется:

5.4.1.Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.4.2.Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

6.1.Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

6.2.Работодатель признает, что профсоюзный комитет организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

6.2.1.Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

6.2.2.Содействия их занятости;

6.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

6.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

6.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету детского сада в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

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

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету, помещения, как для работы профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.3.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного

мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

6.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6.3.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета детского сада на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

6.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

6.3.6. За счет компенсационного фонда производить ежемесячные выплаты председателю профсоюзного комитета детского сада (ст.377 ТК РФ).

6.3.7. Членов профсоюзного комитета включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

6.3.8. С учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

6.3.9.Представлять возможность профсоюзному комитету, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7. Профсоюзный комитет детского сада обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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.

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

7.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

7.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

7.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.8.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

7.9.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

7.11.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

7.12.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

7.13.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

7.14.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

7.15.Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

7.16.Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

7.17.Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

7.18.Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

7.19.Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

7.20.Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

7.21.Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

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

8.1.Стороны договорились, что:

8.1.1.Работодатель направляет коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.

8.1.2.Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

8.1.3.Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.1.4.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8.1.5.В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

8.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий.

8.3. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «16» сентября 2020 года.

От работодателя:
Заведующий МДОУ детский
сад № 15 «Теремок»

_____ В.В. Фролова

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ детский
сад № 15 «Теремок»

_____ Н.Н. Хальзова

ПРИЛОЖЕНИЯ
к коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников
2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
3. Положение о порядке распределения стимулирующей выплаты за качество и результативность труда педагогам МДОУ детский сад № 15 «Теремок»
4. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
5. Список работников, которым установлен дополнительный отпуск за работу с вредными условиями.
6. Соглашение по охране труда.
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

***Положение об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения –
детский сад №15 «Теремок» п.ИндустриальныйЕкатериновского района
Саратовской области***

Раздел 1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законом Саратовской области от 31.10.2008 г. № 262 –ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», законом Саратовской области «Об образовании», Уставом МДОУ детский сад № 15 «Теремок» иприменяется при определении заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного учреждения - детский сад №15 «Теремок» п.ИндустриальныйЕкатериновского района Саратовской области, и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат

компенсационного характера, установленным Законом Саратовской области « Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области»;

- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера установленным Законом Саратовской области « Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников детского сада.

1.4. Основной персонал работников ДООУ работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал ДООУ – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определённых уставом целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно – управленческий персонал ДООУ – работники, занятые управлением (организацией), оказанием услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ДООУ.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов)

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждения рассчитываются по формуле:

$O = O(б) + У(кп)$, где

О (б) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

У(кп) – увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

2.2. Система оплаты труда работников ДООУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учётом единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

2.3. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению .

2.4. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с приложение № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических

институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающим в учреждениях образования, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7. Оклады рабочих ДООУ устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.8. Оплата труда осуществляется:

- педагогических работников - на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;
- по общеотраслевым должностям служащих - на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;
- по профессиям рабочих - на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.9. Изменение размеров должностных окладов (окладов) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

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

при изменении квалификационного разряда - согласно дате, указанной в приказе по учреждению.

2.10. Система оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области устанавливается с учетом единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений

образования при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Компенсационные выплаты работникам ДОО устанавливаются приказом руководителя в соответствии с законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области и отменяются в том же порядке в случае прекращения оснований для установления, с даты, определяемой в приказе руководителя учреждения, но не ранее дня издания приказа.

В соответствии с действующим законодательством работникам в ДОО осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

3.2. Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки труда или заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочные работы;
- иные доплаты.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом порядке, установленным ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым

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

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. В ДОУ устанавливаются следующие виды и размеры компенсационных выплат (доплат, надбавок) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Виды работ	% от оклада
1.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда: - Уборщик служебных помещений - Поварам за работу у горячих плит - Машинисту по стирке белья за стирку белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств - Младшим воспитателям за работу, связанную с мойкой посуды, уборкой помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств	10% 12% 12% 12%
	За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: • за работу в ночное время • за работу в выходные и праздничные дни • за совмещение профессий • за расширение зоны обслуживания: • за активное участие в создании социальных условий в учреждении • за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	35% Ст.153 ТК РФ до 100 % до 100 % до 20 % до 100 %

3.8. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За работу председателя профкома	до 20
Работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 100

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с действующим законодательством работникам ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию – 15,7 процента;

иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию – 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ, муниципальных программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным

размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.3.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени;

надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы)):

инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента;

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7 процента,

от 10 до 20 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируются в коллективных договорах учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Порядок стимулирования работников учреждения образования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с

представительным органом работников.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счет ассигнований областного бюджета и должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования - не менее 30 процентов) от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на оплату труда иных работников, формируемый за счет ассигнований областного бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования - не менее 30 процентов) объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

Объем средств на оплату труда иных работников, формируемый за счет ассигнований муниципального бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 15 процентов и не более 20% (в учреждениях дополнительного образования - не менее 30 процентов) объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера

№	Наименование выплат	% от оклада или абсолютном значении
1	За наличие почётного звания «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования»	901
2	Надбавки молодым специалистам до 3 лет работы после окончания высшего или среднего образования	15%
3	За качество с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы	Умножением стоимости 1б. на их суммарное количество
4	Надбавка за квалификационную категорию (% от должностного оклада): <i>инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:</i> за высшую квалификационную категорию за первую квалификационную категорию за вторую квалификационную категорию <i>воспитателям:</i> за высшую квалификационную категорию за первую квалификационную категорию за вторую квалификационную категорию	 28,2% 21,7% 15,7 % 34,8 % 28,2 % 21,7 %
5	Надбавки за стаж педагогической работы, не имеющим квалификационной категории (% от должностного оклада): <i>инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:</i> более 10 лет от 5 до 10 лет от 2 до 5 лет	 15,7% 9,7 % 4,7 %
	<i>Воспитателям, имеющим стаж педагогической работы:</i> более 20 лет от 10 до 20 лет от 5 до 10 лет от 2 до 5 лет	 21,7% 15,7% 9,7% 4,7 %
6	Единовременные премии за выполнение особого важных и ответственных работ, к юбилейным датам, профессиональным праздникам (при условии экономии заработной платы)	до 100%
7	Премии по итогам года	До 100%
8	За интенсивность и высокие результаты работы: - за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ, муниципальных программ; - за выполнение в короткие сроки больших объемов работ; - за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.	До 100%

9	Доплаты до МРОТ	

Раздел 5. Оплата труда руководителя учреждения образования.

5.1. Оплата труда руководителя учреждения образования состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами исполнительной власти области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Раздел 6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.

6.1. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации повышение уровня заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, обеспечивается индексацией заработной платы (оклада). В муниципальном дошкольном образовательном учреждении - детский сад № 15 «Теремок» п. Индустриальный Екатериновского района Саратовской области, финансируемом из муниципального и областного бюджета, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми документами,

действующими (вновь принятыми) на территории Екатериновского муниципального района Саратовской области.

Приложение №1
к Положению об оплате труда

Должностные оклады работников учебно–вспомогательного персонала
муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (руб.)
1	Воспитатель	22769
2	Младший воспитатель	9987
3	Заведующий хозяйством	8962
4	Подсобный рабочий по кухне	8846
5	Уборщик производственных и служебных помещений	8846
6	Машинист по стирке белья	8846
7	Сторож	8808
8	Кастелянша	8808
9	Дворник	8808
10	Грузчик	8808
11	Кладовщик	8846
12	Секретарь - машинистка	8962
13	Слесарь – бойлер	8962
14	Истопник	8808
15	Оператор котельных	8962
16	Повар (3 разряд)	8962
17	Повар (4 разряд)	9163
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь, сантехник, электромонтёр, столяр и т.д.)	8962
19	Сторож (старший смены)	8846
20	Повар (5 разряд)	9581
21	Музыкальный руководитель	11769
22	Инструктор по физической культуре	11769
23	логопед	11769

Примечание: лицам, не имеющим профессионального образования, оплата производится ниже установленного оклада по должности: помощник воспитателя – на 2,27%, младший воспитатель – на 9,0%.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

Должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений: дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, методического центра учреждений образования Екатериновского муниципального района и иных учреждений образования

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
Директор, заведующий: высшей квалификационной категории	17470	16610	16003	16297
I квалификационной категории	16610	16003	16297	14453
Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и другие): высшей квалификационной категории I квалификационной категории	16003	16297	14453	*
	16297	14453	14966	

*Административно – хозяйственные функции в образовательных учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены только одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

Примечание:

1. Для руководителей учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31.12.2010г. или у которого в период с 31.12.2010г закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.
2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного

заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

Показатели и порядок отнесения муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1.1. Муниципальные учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

показатели	условия	количество баллов
Образовательные учреждения		
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	Из расчета на группу	10
3. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по группам) или по количеству воспитанников в образовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 группы	15
4. Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника	1
	Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	Первую квалификационную категорию	0,5
	Высшую квалификационную категорию	1
5. Круглосуточное пребывание	За наличие до 4 групп с	10

обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	30
6. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого	0,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно – восстановительного центра, столовой		15
9. Наличие учебно– опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
10. Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		20
11. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
12. Наличие в образовательных учреждениях общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и компенсирующего вида	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1 Группа по оплате труда руководителей устанавливается не чаще одного раза в год учредителем учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения

2.2 При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений образования определяется:

по образовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

2.3 За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4 Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Учреждения дополнительного образования детей, дошкольные образовательные учреждения	Свыше 500	До 500 включительно	До 350 включительно	До 200 включительно

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении – детский сад № 15 «Теремок» п.ИндустриальныйЕкатериновского района Саратовской области

1. Общие положения

1.1.Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения (далее -Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников МДОУ детский сад № 15 «Теремок»

1.2.Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера за качество по итогам работы работникам ДООУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение является локальным нормативным актом ДООУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.4. Положение о стимулировании труда работников ДООУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом образовательного учреждения, с учетом мненияпредставительного органа работников.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера для педагогического персонала включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы (портфолио);
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в приложении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.), за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия: за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и др.

Распределение средств стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в ДОУ.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника ДОУ устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.6. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников дошкольных образовательных учреждений за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.7. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.8. О размере выплат стимулирующего характера руководителю ДОУ, решает учредитель.

2.9. Стимулирование работников, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком ведется из расчета стимулирования за период до ухода в отпуск по уходу за ребенком.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за качество и высокие показатели работы.

3.1. Объем выплат стимулирующего характера определяется отдельно для:

- воспитателей и других педагогических работников (музыкальный руководитель);
- прочих работников.

3.2. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДООУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение профсоюзного комитета ДООУ о согласовании оценки результативности деятельности работников ДООУ. Оценка результативности и качества труда работников ДООУ проводится рабочей комиссией с оформлением оценочного листа работника.

3.3 Основание для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДООУ за результативность и качество труда, является портфолио. (Положение «О порядке распределения стимулирующей выплаты за качество и результативность труда педагогических работников МДООУ детский сад №15 «Теремок»)

3.4. Состав рабочей комиссии утверждается приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

3.5. Рабочая комиссия заполняет оценочные листы на сотрудников согласно критериям и баллам, проверяет портфолио педагогических сотрудников. Координирует деятельность рабочей комиссии заведующий ДООУ.

3.6. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные комиссией по соответствующим критериям, фамилию и инициалы члена комиссии, дату заполнения оценочного листа.

3.7. Утверждение итоговых оценочных листов работников ДООУ проводится на итоговом заседании рабочей комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены рабочей комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членами комиссии.

3.8. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания рабочей комиссии заведующий ДООУ знакомит каждого сотрудника ДООУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательного учреждения в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в рабочую комиссию.

3.10. Рабочая комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления ДОО.

3.11. На основании проведенной оценки достижений работников ДОО производится подсчет баллов за соответствующий период. По каждому работнику составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям, зафиксированную в итоговых оценочных листах.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда - запланированной на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Указанная выплата производится ежемесячно с сентября по август в течение следующего за отчетным года.

3.12. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на основании протокола заседания рабочей комиссии.

3.13. Размер выплат стимулирующего характера заведующего дошкольным образовательным учреждением устанавливается приказом учредителя.

3.14. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителя и работникам ДОО могут быть сняты или уменьшены в следующих случаях:

- снижение показателей качества профессиональной деятельности работника, в соответствии с которыми были установлены стимулирующие выплаты;

- применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей. Вопрос о снижении размера стимулирующих выплат рассматривается на заседании рабочей комиссии.

4. Особенности стимулирования сотрудников дошкольного образовательного учреждения.

4.1. Заведующий ДООУ утверждает фонд стимулирования ДООУ.

4.2. Решение о распределении стимулирующих выплат сотрудникам ДООУ принимается рабочей комиссией по установлению стимулирующих выплат в установленном порядке.

4.3. Решение рабочей комиссии согласуется профсоюзным комитетом.

Критерии материального стимулирования младшего воспитателя

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах
Критерий I. «Соответствие санитарно-гигиенического состояния групповых помещений требованиям СанПиН»				
1.1. Уровень содержания закреплённых помещений, качество уборки	1. Качество уборки помещений. 2. Гигиеническое и эстетическое состояние спальни (маркировка, постель, окна). 3. Гигиеническое состояние туалетной комнаты (раковины, унитазы, полотенца, индивидуальность хранения, хранение уборочного инвентаря). 4. Состояние игрового оборудования и детской мебели (маркировка, эстетическое состояние, сохранность оборудования)	Санитарный журнал, акты проверок, предписания	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
1.2. Сохранность посуды, оборудования, инвентаря	Отсутствие сколов, битой посуды; Отсутствие поломанного оборудования и инвентаря.	Журнал учета	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 1				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 4				
Критерий II. «Сохранение здоровья воспитанников»				
2.1. Уровень соблюдения режимных моментов	1. 1. Соблюдение питьевого режима. 2. Соблюдение режима проветривания. 3. Гигиенические процедуры (мытьё рук до и после приема пищи, полоскание, мытьё ног, хранение и смена полотенец)	Санитарный журнал, справка по результатам контроля, акты проверок	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл

2.2.Участие в организации жизнедеятельности воспитанников	1. Помощь в одевание детей (на прогулку, с прогулки, ко сну, после сна). 2. Осмотр и просушка детской одежды. 3. Приобщение детей к труду (хозяйственно-бытовой труд, труд в уголке природы). 4. Обучение детей к культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правильный прием пищи, поведение за столом).	Справка по результатам контроля, отчет воспитателя	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
2.3. Уровень организация питания	1. Соблюдение режима питания и графика получения пищи. 2. Сервировка стола в соответствии с требованиями (салфетки, хлебницы, столовые приборы) 3. Руководство работой дежурных по столовой.	Справка по результатам контроля	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 2				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 6				
Критерий III. «Участие в педагогической деятельности»				
3.1. Уровень оказанной помощи воспитателям	1. Помощь в оформлении развивающего пространства, подготовки материалов и пособий. 2. Участие в мероприятиях, проводимых для детей. 3. Участие в совместной деятельности с детьми (группа, индивидуально).	Справка, отчет воспитателя	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
3.2.Эффективность взаимодействия с родителями	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб родителей по фактам нарушения прав детей	Факт отсутствия обоснованных жалоб, обращений	3 - отсутствие	3
Сумма баллов по критерию 3				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 7				
Критерий IV. «Личный вклад в повышение показателей ДООУ»				

4.1. Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники)	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
4.2. Личный вклад в благоустройство территории	Факт выполнения работы	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
4.3. Соблюдение правил ТБ, ППБ, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Акты, справки, докладные	3 - отсутствие замечаний	3
4.4. Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	Отсутствие замечаний, предписаний	Акты проверок, предписания	3 - отсутствие	3
4.4. Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ	Факт участия	Факт участия	5 - участие	5
Сумма баллов по критерию 4				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 15				
Сумма баллов по критериям 1 - 4				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 4 равна 32				

Критерии материального стимулирования повара

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах
Критерий I. «Соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений пищеблока требованиям СанПиН»				
1.1. Уровень содержания закреплённых помещений, качество уборки	1. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени помещений пищеблока в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Санитарный журнал, акты проверок	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
1.2. Сохранность посуды, оборудования, инвентаря	Отсутствие сколов, битой посуды; Отсутствие поломанного оборудования и инвентаря.	Журнал учета	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 1				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 4				
Критерий II. «Уровень организации питания»				
2.1. Качество приготовления пищи	Эффективная и качественная работа по приготовлению блюд в соответствии с технологическими картами с соблюдением санитарно-гигиенических требований	Журнал, справка по результатам контроля, акты проверок	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
2.2. Обеспечение надлежащих условий отбора и хранения суточных проб	Отсутствие замечаний, предписаний	Санитарный журнал, акты проверок, тетрадь контроля.	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 2				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 4				
Критерий III. «Личный вклад в повышение показателей ДООУ»				

3.1. Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники)	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
3.2. Личный вклад в благоустройство территории	Факт выполнения работы	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
3.3. Соблюдение правил ТБ, ППБ, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Акты, справки, докладные	3 - отсутствие замечаний	3
3.4. Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	Отсутствие замечаний, предписаний	Акты проверок, предписания	3 - отсутствие	3
3.4. Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ	Факт участия	Факт участия	5 - участие	5
Сумма баллов по критерию 3				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 10				
Сумма баллов по критериям 1 - 3				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 3 равна 23				

Критерии материального стимулирования машиниста по стирке белья, кастелянши

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах
Критерий I. «Соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений требованиям СанПиН»				
1.1. Уровень содержания закреплённых помещений, качество уборки	1. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени помещений прачечной в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Санитарный журнал, акты проверок	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
1.2. Сохранность оборудования, инвентаря	Отсутствие поломанного оборудования и инвентаря.	Журнал учета	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 1				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 4				
Критерий II. «Уровень обработки белья и спецодежды»				
2.1. Качественная обработка, стирка белья и спецодежды	Отсутствие замечаний, факт соблюдения требований	Журнал, справка по результатам контроля, акты проверок	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
2.2. Своевременная и качественная глажка белья и спецодежды	Отсутствие замечаний, факт соблюдения требований	Санитарный журнал, акты проверок, результаты контроля.	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
2.3. Хранение белья и спецодежды согласно санитарным требованиям	Отсутствие замечаний, факт соблюдения требований	Справка по результатам контроля	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл

Сумма баллов по критерию 2				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 6				
Критерий III. «Личный вклад в повышение показателей ДОУ»				
3.1. Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники)	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
3.2. Личный вклад в благоустройство территории	Факт выполнения работы	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
3.3. Соблюдение правил ТБ, ППБ, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Акты, справки, докладные	3 - отсутствие замечаний	3
3.4. Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	Отсутствие замечаний, предписаний	Акты проверок, предписания	3 - отсутствие	3
Сумма баллов по критериям 1 - 3				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 3 равна 20				

Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах
Критерий I. «Соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений требованиям СанПиН»				
1.1. Уровень содержания закреплённых помещений, качество уборки	1. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени помещений пищеблока в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Санитарный журнал, акты проверок	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
1.2. Сохранность оборудования, инвентаря	Отсутствие поломанного оборудования и инвентаря.	Журнал учета	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 1				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 4				
Критерий II. «Личный вклад в повышение показателей ДОУ»				
2.1. Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники)	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
2.2. Личный вклад в благоустройство территории	Факт выполнения работы	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
2.3. Соблюдение правил ТБ, ППБ, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Акты, справки, докладные	3 - отсутствие замечаний	3
2.4. Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	Отсутствие замечаний, предписаний	Акты проверок, предписания	3 - отсутствие	3
Сумма баллов по критерию 2				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 10				
Сумма баллов по критериям 1 - 3				

Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 3 равна 14	
--	--

Критерии материального стимулирования рабочего по комплексному обслуживанию здания

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах
Критерий I. «Уровень работы по обслуживанию здания и помещений ДОУ»				
<i>1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</i>	1. Эффективная и качественная работа по поддержанию в рабочем состоянии оборудования, ремонту здания, мебели помещений	Журнал заданий	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
<i>1.2. Сохранность оборудования, инвентаря</i>	Отсутствие поломанного оборудования и инвентаря.	Журнал учета	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 1				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 4				
Критерий II. «Личный вклад в повышение показателей ДОУ»				
<i>2.1. Участие в общественных мероприятиях</i>	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники)	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
<i>2.2. Личный вклад в благоустройство территории</i>	Факт выполнения работы	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
<i>2.3. Соблюдение правил ТБ, ППБ, правил внутреннего трудового распорядка</i>	Отсутствие замечаний	Акты, справки, докладные	3 - отсутствие замечаний	3
<i>2.4. Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов</i>	Отсутствие замечаний, предписаний	Акты проверок, предписания	3 - отсутствие	3
Сумма баллов по критерию 2				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 10				
Сумма баллов по критериям 1 - 3				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 3 равна 14				

Критерии материального стимулирования сторожа

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах
Критерий I. «Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества ДООУ на период дежурства»				
1.1. Сохранность имущества	Порядок в здании и на территории, отсутствие посторонних лиц	Акты, результаты проверок, предписания	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Своевременное устранение неполадок без серьезных последствий	Журнал регистрации	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
Сумма баллов по критерию 1				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 4				
Критерий II. «Личный вклад в повышение показателей ДООУ»				
2.1. Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, воскресники)	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
2.2. Личный вклад в благоустройство территории	Факт выполнения работы	Факт выполнения работы	0 - низкий 1 – средний 2 – высокий	0/1/2 Выставляется соответствующий балл
2.3. Соблюдение правил ТБ, ППБ, правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	Акты, справки, докладные	3 - отсутствие замечаний	3
2.4. Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов	Отсутствие замечаний, предписаний	Акты проверок, предписания	3 - отсутствие	3
Сумма баллов по критерию 2				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 10				
Сумма баллов по критериям 1 - 3				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 3 равна 14				

Положение

О порядке распределения стимулирующей выплаты за качество и результативность труда педагогам МДОУ детский сад №15 «Теремок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) детализирует распределение стимулирующей выплаты за качество и результативность труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности педагогов детского сада в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

1.2. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности труда педагога.

1.3. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

1.4. Расчет размеров выплаты за качество и результативность труда производится по результатам учебного года.

1.5. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

2. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей выплаты за качество и результативность труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией по оценке портфолио индивидуальных достижений педагогических работников детского сада, в которую входит заведующая детского сада, представители профсоюзного комитета, квалифицированные воспитатели.

2.2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение комиссии до 15 августа текущего года.

2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

2.5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- Единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;
- Соблюдение морально – этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- Федеральные, региональные и муниципальные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.5. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем учреждения.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Расчет стимулирующей выплаты за качество и результативность труда педагогов производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на учебный год, делится на итоговую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.3. Для получения размера стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится ежемесячно с сентября по август в течение следующего за отчетным года.

Критерии материального стимулирования педагогических работников по должности «воспитатель», «музыкальный руководитель» МДОУ детский сад №15 «Теремок»

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий I. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»					
1.1. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	Организация индивидуальной работы с воспитанниками, имеющими затруднения в развитии (по результатам диагностики) (для воспитателей групп общеразвивающей направленности)	Индивидуальные маршруты психолого-педагогического сопровождения воспитанников, имеющих затруднения в развитии	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Реализация воспитателем образовательных программ по развитию способностей детей по различным направлениям: художественно-эстетическое, интеллектуальное, познавательное, физическое и др.	Справка о работе воспитателя по данному направлению, индивидуальные маршруты психолого-педагогического сопровождения способных воспитанников	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация индивидуальной работы с воспитанниками из социально неблагополучных семей	Планы работы с детьми и их родителями, индивидуальные маршруты психолого-педагогического сопровождения воспитанников, из социально неблагополучных семей	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.2. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях художественно-	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Мероприятия организации 1 – участие 2 – победа	Выставляется сумма баллов	

<i>эстетической патриотической, экологической, краеведческой направленности, конкурсных спортивных мероприятиях</i>	<i>* учитываются победы (призовые места) и участия в конкурсных мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>		Муниципальный этап 2 – участие 3 – победа (призовое место) Региональный (федеральный) этап 3 – участие, 4 – победа (призовое место)		
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
2.1. Непрерывность образования педагогического работника	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за рассматриваемый период)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Посещение семинаров, вебинаров, профессиональных конференций, круглых столов, Интернет-форумов и др.	Копии свидетельств, сертификатов, скрин-шот страниц, справки об участии в мероприятиях, в том числе в дистанционной форме	0 - отсутствие 1 – участие в МО на базе ДОУ 2 – участие в МО на базе других ДОУ 3- участие в МО в области	Выставляется сумма баллов	
2.2. Наличие квалификационной категории		Копия приказа	1 – первая категория 2- высшая категория	Выставляется соответствующий балл	
2.3.Использование педагогом в	Наличие системы деятельности	Аналитическая справка с	0 - отсутствие	0/1/2	

<i>образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
<i>2.4. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Использование ИКТ в образовательном процессе	Справка об использовании ИКТ в деятельности воспитателя; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на: ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ДОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>2.5. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников, отсутствие детского травматизма	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых воспитателем (с анализом результативности их применения), копии писем, приказов и т.п., план мероприятий, направленных на формирование культуры здорового образа жизни	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие (при наличии травматизма баллы по критерию снимаются)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>2.6. Создание развивающей предметно-пространственной среды группы</i>	Эффективное использование основных элементов развивающей предметно-пространственной среды для включения воспитанников в различные виды деятельности	Информационная справка о содержании развивающей среды по возрастным группам, созданной педагогом, фотографии групповых помещений, демонстрирующих организацию жизненного	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

		пространства воспитанников с указанием возрастной группы			
2.7. Участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности	Результативность инновационной и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		
2.8. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; *учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; электронные ссылки и т.д.	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		
2.9. Наличие научно-методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	Наличие публикаций, имеющих гриф и выходные данные; публикации в электронной форме на официальных сайтах	Библиографические данные, копии публикаций; тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (не менее 2-х публикаций)	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		
2.10. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; сертификаты и т.д.	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный		
Критерий III. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»					
3.1. Участие в работе	Руководство и активное участие в	Копии приказов, справки,	1-уровень организации	Выставляется	

<i>методических советов, объединений, педагогических советов</i>	работе методических объединений, советов различного уровня, тьюторство	планы/протоколы заседаний методических объединений, педсоветов; сертификаты	2-муниципальный	сумма баллов	
			3-региональный		
3.2. Наставничество	Оказание информационно-методической поддержки молодым специалистам	Копии приказов о назначении наставников, план мероприятий, отзывы молодых педагогов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Участие в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах	Участие в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах различного уровня	Копии свидетельств, сертификатов участника клуба, ассоциации; электронные адреса (ссылки на страницы) или ScreenShot сетевого сообщества	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		
3.4. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участия</i>	Аналитическая справка, копии сертификатов, дипломов и т.д.	1-уровень организации	Выставляется сумма баллов	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		
3.5. Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса	Участие в планировании образовательного процесса, разработке основной образовательной программы организации, рабочей программы педагога	Копии подтверждающих документов об участие в деятельности творческой группы по разработке ООП образовательной организации, краткая характеристика рабочей программы	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Разработка продуктов педагогической деятельности (программные, методические, дидактические материалы), прошедших внешнюю экспертизу	Отзывы, рецензии, экспертные заключения на продукты педагогической деятельности	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		

Критерий IV. «Личный вклад в выполнение показателей работы ДОУ»					
4.1. Посещаемость детей группы за отчетный период в %	Мониторинг посещаемости детей	Справка о посещаемости детей в группе, заверенная руководителем	До 60% - 1 От 60 до 80% - 2 От 80 до 100% - 3	Выставляется соответствующий балл	
4.2. Работа с родителями	Наличие системной работы с родителями	Аналитическая справка, планы работ с родителями, отсутствие конфликтов и жалоб родителей	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
4.3. Работа с документацией	Наличие или отсутствие замечаний по работе с документами	Документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя, справка, заверенная руководителем	2 - отсутствие 1- незначительные замечания 0 – многократные замечания	Выставляется соответствующий балл	
4.4. Участие в праздничных мероприятиях	Участие педагогов в различных ролях при проведении утренников, досугов и др.	Справка-подтверждение, заверенная администрацией ДОУ	1 б- 3 роли 2 б- 4-5 ролей 3 б- свыше 5 ролей	Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-4 равна 59					Сумма баллов по критериям 1-4

**Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников учреждений
образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов). Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
II	II
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы

III	III
Высшие и средние военные образовательные учреждения	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV	IV
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V	V
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI	VI
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII	VII
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII

Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
---	---

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

**Порядок
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных
учреждениях (организациях), а также времени обучения в
учреждениях высшего и среднего профессионального образования и
службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и

органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-

методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и

Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 4
к коллективному договору

**Список работников, которым установлена повышенная оплата
за работу с вредными условиями труда**

№	должность	надбавки и доплаты	размеры от оклада
1.	Повар	за работу у горячих плит	12%
2.	Сторож	за работу в ночное время	35%
3.	Младший воспитатель	За работу с моющими и дезсредствами	12%
4.	Машинист по стирке белья	За работу с дезсредствами	12%
5.	Уборщик служебных помещений	За работу с дезсредствами	10%

Приложение 5
к коллективному договору

**Работники с вредными условиями труда, имеющими право на
дополнительный отпуск.**

№ п\п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)
1	Повар, работающий у плиты	7
2	Младший воспитатель	7

Приложение 6
к коллективному договору

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ детский сад № 15
«Теремок»

Утверждаю
Заведующий МДОУ детский сад № 15
«Теремок»

_____ Н.Н. Хальзова

_____ В.В. Фролова

Соглашение по охране труда

Муниципального дошкольного образовательного учреждения - детский сад
№15 «Теремок» п.ИндустриальныйЕкатериновского района Саратовской
области на 2023 г.-2026г.

1. Администрация обязуется:

1.1. Обеспечивать работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации.

1.2. Для обеспечения работы без травм и аварий своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.

1.3. Своевременно проводить обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

1.4. Обеспечивать выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы при наличии соответствующих целевых средств в бюджете.

1.5. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев в дошкольном учреждении.

1.6. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты работникам за неблагоприятные условия труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.7. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также при наличии соответствующих средств выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Обеспечивать социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

1.9. Обеспечивать за счет бюджета МДОУ детский сад №15 «Теремок» и в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда с освобождением его на время обучения от основной работы и с сохранением среднего заработка.

1.10. Выполнять все запланированные мероприятия по подготовке к работе дошкольного учреждения в зимнее время.

1.11. Обеспечивать работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

1.12. Содержать в порядке территорию дошкольного учреждения, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта.

1.13. Не допускать эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркировать и наносить установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда.

1.14. Обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов.

2. Обязательства профсоюза:

2.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год с последующей пролонгацией.

2.2. Осуществляет общественный контроль деятельности администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

2.4. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

2.5. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

2.6. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.

2.7. Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

3. Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

3.1. Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль состояния охраны труда на рабочих местах, групповых и бытовых помещений.

3.2. Регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников дошкольного учреждения.

Приложение 7

к коллективному договору

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Машинист по стирке белья	Костюм х/б или из смешанных тканей Фартук х/б с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара деж 4 пары
2	Уборщик служебных помещений	Халат х/б или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые (галоши) Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или х/б или костюм из смешанных тканей Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 1 4 пары до износа 1 на 2,5 г 1 на 2,5 г 1 на 3 г

Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г № 290 н

