

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения

«Детский сад №15»

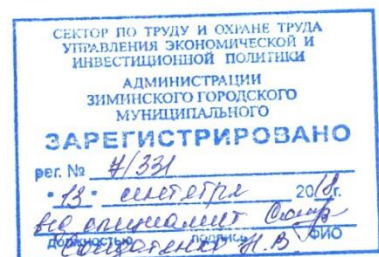
На 2018 -2021 годы

Принят на общем собрании работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №15»

«28» августа 2018 г.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №15»
Елена Алексеевна Лыскова
Лыскова Е.А. 28.08.18
Подпись дата подписания

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной
организации
Ветров 28.08.2018
Подпись дата подписания



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 15»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое территориальное трёхстороннее соглашение по регулированию социально трудовых и связанных с ними экономических отношений между администрацией Зиминского городского муниципального образования, координационным советом организаций профсоюзов г.Зимы, образованием администрации Зиминского городского муниципального образования на 2018-2021гг.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее по тексту – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации, являющиеся членами Профсоюза образования, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации: Ильиной Ирины Владимировны (далее по тексту – профком);

работодатель, в лице руководителя образовательной организации: Лысковой Елены Алексеевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет,

которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

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

1.14. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31.08. 2021 г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.4. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.5. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

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

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

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

Массовым является увольнение свыше 15% от общего числа работников в течение 30 дней.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

2.10. Работодатель обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Характеристики на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет на согласование (учет мнения).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, (приложение №1) иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.4. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.5. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать установленную законодательством.

3.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

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

Продолжительность работы сверх нормы рабочего времени в день, установленная графиком сменности, является сверхурочной работой (например, из-за неявки на работу сменщика).

В целях экономии времени воспитателей и других работников при составлении графиков работы, перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

Вместо режима рабочего времени с разделением его на части предусматривать режим работы с разной ежедневной продолжительностью, имея ввиду установление суммированного рабочего времени. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов.

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях,

определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

Для педагогических работников и учебно – вспомогательного персонала, осуществляющего присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно с воспитанниками, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

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

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

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

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

3.13. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники :

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

3.14. В соответствии с законодательством Р.Ф. работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 дней;

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

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной

нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

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

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; вступление в брак самого работника - до 5 дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника - до 2 дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней;

3.20. Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

3.22. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. 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.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

У. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда (приложение №2), действующего в образовательной организации.

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа. В случае если день выплаты заработной платы совпадает с выходным днём, заработная плата выплачивается накануне этого дня (в соответствии со ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;
общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата начисляется в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в дошкольной организации, с учетом достигнутых в работе результатов.

5.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

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

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

5.8. Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательной организации после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие.

5.9. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются: наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; работа в образовательной организации по специальности.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада, в зависимости от времени нахождения работника во вредных условиях труда.

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

5.12. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.14. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование

7.1.3. Ввести в штатное расписание образовательной организации (с численностью работников свыше 50 человек) службу (специалиста) по охране труда, либо принять иные меры по организации работы по условиям и охране труда соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана.

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций в установленном законодательством порядке

7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

7.1.8. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.9. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

7.1.10. Предоставлять гарантии компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с первичной

профсоюзной организацией в соответствии Положением об оплате труда.

Сохранять до проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком,

действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленные Коллективным договором, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

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

7.1.12. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Обеспечить своевременность обучения работников образовательной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

7.1.15. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.1.16. Обеспечить условия электробезопасности и тепло-энерго-безопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

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

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профсоюзного комитета и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.18. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.19. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

7.1.20. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утверждённым постановлением

Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №13-12 от 26 марта 2013 года и другими нормативными актами.

7.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

7.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

7.3.4. Организовывать участие уполномоченного по охране труда от профсоюзного комитета в конкурсах по охране труда, в т.ч., в ежегодном смотре-конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» Иркутской области и Общероссийском смотре-конкурсе название «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации», проводимом один раз в два года.

7.3.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

7.3.7. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие требования охраны труда.

7.3.8. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

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

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

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной

профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3.8. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

принятии правил внутреннего трудового распорядка;

составлении графиков сменности;

установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечении к сверхурочным работам;

привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установлении очередности предоставления отпусков;

принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

утверждении формы расчетного листка;

определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

определении сроков проведения специальной оценки условий труда;

формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;

формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

изменении условий труда;

установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

представлении к присвоению почетных званий;

представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;

распределении учебной нагрузки;

установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

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

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.9. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по

договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы и должность.

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

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №15»

_____ Лыскова Елена Алексеевна

(подпись)

М. П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации

_____ Ильина Ирина Владимировна

(подпись)

«__» _____ 20 __ г.

Перечень Приложений к коллективному договору:

1. Приложение № 1. Положение «Об организации работы по охране труда и безопасности образовательного процесса в МБДОУ «Детский сад №15» в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ-01-2001г.
2. Приложение № 2. Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.
3. Приложение № 3. Программа вводного инструктажа по охране труда.
4. Приложение № 4. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №15» г. Зима., отличной от Единой тарифной сетки.
5. Приложение 5 Положение «О порядке установления доплат за вредные условия труда в МБДОУ «Детский сад №15»

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ И.В. Ильина

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ Е.А. Лыскова
от 14.08.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ **Об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности** **Образовательного процесса в МБДОУ «Детский сад №15»**

1. Общие положения

Охрана труда и обеспечение безопасности образовательного процесса – система сохранения жизни и здоровья работников, воспитанников в процессе их трудовой и образовательной деятельности, включает в себя правовые, социально – экономические, лечебно – профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Деятельность ответственного по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, а также их должностными обязанностями по охране труда.

Организацию подразделения охраны труда и учебы осуществляют руководители в соответствии со ст. 12 Федерального закона от 17.07.99 г. № 181 – ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

1.1. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса основано на выполнении следующих функций управления:

- Прогнозирования
- Организации
- Стимулирования
- Учета
- Планирования
- Контроля
- Анализа

1.2. Деятельность руководящих работников и специалистов образовательного учреждения в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, субъекта РФ, а также их должностными обязанностями по охране труда. Деятельность обслуживающего и технического персонала, воспитанников образовательного учреждения регламентируется инструкциями по охране труда.

2. Управление охраной труда и обеспечением безопасности

образовательного процесса

2.1. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса направлена на обеспечение охраны труда и здоровья работников и воспитанников в процессе их трудовой и образовательной деятельности, профилактику травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев.

2.2. Образовательное учреждение в рамках своих полномочий обеспечивает:

- Создание службы охраны труда и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и воспитанниками законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса
- Финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья
- В установленном порядке разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и воспитанников
- Совместно с профсоюзной организацией создание комиссии, выборы уполномоченного по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями в целях осуществления сотрудничества работодателя и работников и общественного контроля по вопросам охраны труда и безопасности в процессе трудовой и образовательной деятельности
- Безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов
- В установленном порядке обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами
- В установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда
- Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда
- Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний
- Проведение контроля за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и воспитанниками средств индивидуальной и коллективной защиты
- Проведение специальной оценки условий труда
- Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных осмотров (обследований) работников по их просьбам
- Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся к ним компенсациях и средствах индивидуальной работы
- Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими полномочий
- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи
- Организацию и проведение расследования в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а

также расследование в установленном Минобразованием России порядке несчастных случаев с воспитанниками

- Организацию обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных за счет средств фонда социального страхования
- Предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ для проведения проверок условий охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
- Выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных по охране труда профессионального союза или трудового коллектива об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда
- Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
- Другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения

3. Должностные обязанности по охране труда руководящих работников и специалистов образовательного учреждения

3.1. Должностные обязанности по охране труда являются дополнением к должностным инструкциям руководителям подразделений и специалистов образовательного учреждения, разработаны в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

3.2. Должностные инструкции по охране труда доводятся ежегодно до соответствующих руководящих работников и специалистов образовательного учреждения под подпись.

3.3. Должностные обязанности по охране труда руководителя ОУ:

- организует работу по созданию и обеспечению безопасных условий труда и проведения образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда, локальными актами по охране труда и Уставом Учреждения

- создает по согласованию с выборным профсоюзным органом или другим уполномоченным работником представительного органа службу охраны труда и учебы образовательного учреждения

- назначает приказом ответственных лиц за организацию безопасной работы и обеспечение безопасности образовательного процесса

- обеспечивает финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья

- обеспечивает безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, инженерно-технических систем и оборудования, своевременно организует их технические осмотры и ремонт

- утверждает Правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа работников и доводит их под роспись всем работникам ОУ

- заключает коллективный договор с работниками ОУ

- заключает и организует совместно с выборным профсоюзным органом или другим уполномоченными работниками представительного органа выполнение ежегодных соглашений по охране труда

- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников и воспитанников в соответствии с законодательством РФ и субъекта РФ

- организует своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

работников и воспитанников, не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний

- организует проведение инструктажа по охране труда работников и воспитанников, лично проводит вводный инструктаж по охране труда при приеме на работу, а также первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи с регистрацией в соответствующих журналах

- организует обучение работников и воспитанников безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочих местах и проверку их знаний, не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда

- организует проведение аттестации рабочих и учебных мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда на рабочих местах, лицензирование, аттестацию и государственную аккредитацию образовательной деятельности, устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда

- информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты

- организует обеспечение работников и воспитанников спецодеждой и спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами коллективной защиты

- организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников и воспитанников в соответствии с установленными нормами

- утверждает по согласованию с выборным профсоюзным органом или другими уполномоченными работниками представительным органом инструкций по охране труда для всех профессий и рабочих мест, 1 раз в 5 лет организует их пересмотр

- организует выборы уполномоченных по охране труда профсоюза или трудового коллектива, создает комитет по охране труда при численности работников более 10 человек

- организует совместно с выборным профсоюзным органом или другим уполномоченным работниками представительным органом административно – общественный контроль за состоянием охраны труда в образовательном учреждении, лично проводит III ступень контроля, выносит на обсуждение Совета ОУ, педагогического совета, производственного совещания или собрания трудового коллектива вопросы организации охраны труда

- организует в установленном порядке работу комиссии по приему образовательного учреждения к новому учебному году

- принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим, запрещает проведение работы и образовательного процесса на тех рабочих и учебных местах, на которых имеются опасные или вредные производственные факторы, угрожающие жизни и здоровью людей

- организует в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и несчастных случаев с работниками и воспитанниками

- беспрепятственно допускает должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за охраной труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в ОУ и расследования несчастных случаев, предоставляет им документы и информацию, необходимые для осуществления ими своих полномочий, выполняет предписания этих органов

- обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

- несет персональную ответственность за обеспечение здоровья и безопасных условий труда и образовательного процесса в ОУ

3.4. Должностные обязанности по охране труда заместителя заведующего по ВМР:

- обеспечивает выполнение воспитателями, педагогами, специалистами возложенных на них обязанностей по соблюдению требований безопасности жизнедеятельности
- организует работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил по охране труда
- обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, инструмента, технических и наглядных средств обучения, приборов, своевременно принимает меры к изъятию учебного оборудования, приборов, не предусмотренных Типовыми перечнями и не отвечающих безопасности труда
- разрешает проведение образовательного процесса с воспитанниками при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений, отвечающих нормам и правилам безопасности жизнедеятельности, и принятых по акту в эксплуатацию
- организует с участием назначенных ответственных лиц своевременное и качественное проведение паспортизации учебных кабинетов, спортивных залов, а также подсобных помещений
- организует разработку и периодический пересмотр не реже 1 раза в 5 лет инструкций по охране труда, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по работе с воспитанниками
- проводит первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи по охране труда работников с регистрацией в соответствующих журналах
- контролирует своевременное проведение инструктажа по охране труда воспитанников и его правильную регистрацию в соответствующих журналах
- определяет методику, порядок обучения детей безопасности жизнедеятельности, проводит контроль знаний воспитанников
- участвует в проведении совместно с профсоюзным комитетом административно – общественного контроля (II ступень) за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и воспитанниками средств индивидуальной защиты, приостанавливает образовательный процесс в помещениях ОУ, где создаются опасные условия для жизни и здоровья воспитанников и работников ОУ
- участвует в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и воспитанниками ОУ
- несет ответственность за выполнение должностных обязанностей в части обеспечения безопасности жизнедеятельности

3.5. Должностные обязанности по охране труда заместителя заведующего по АХЧ:

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации зданий и сооружений ОУ, инженерно-технических систем (отопления, горячего и холодного водоснабжения, электроснабжения, канализации, вентиляции), организует их периодический технический ремонт и осмотр
- обеспечивает безопасность при переноске работниками тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории ОУ
- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, территории ОУ, следит за наличием и исправностью первичных средств пожаротушения, своевременной их проверкой и перезарядкой
- участвует в проведении совместно с профсоюзным комитетом административно – общественного контроля (II ступени) за состоянием охраны труда в помещениях и на территории ОУ
- обеспечивает групповые, хозяйственные и другие помещения ОУ оборудованием, инструментом и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда
- несет ответственность за санитарно-гигиеническое содержание всех помещений и территорий ОУ
- организует ежегодное проведение измерений сопротивления изоляции электроустановок и электросетей, проверку заземляющих устройств, периодическое испытание и освидетельствование водонагревательных приборов

- участвует в проведении аттестации рабочих и учебных мест на анализ воздушной среды по содержанию пыли, паров и газов вредных веществ, замер уровня освещенности, наличие радиации, шума и вибрации в соответствии с правилами и нормами обеспечения безопасности жизнедеятельности
- разрабатывает и периодически пересматривает не реже 1 раза в 5 лет инструкции по охране труда для обслуживающего и технического персонала ОУ
- организует обучение, проводит первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи по охране труда обслуживающего и технического персонала ОУ с регистрацией в журнале установленной формы
- приобретает согласно заявкам и утвержденному Перечню спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты для работников, выдает им с записью в личные карточки учета выдачи СИЗ, организует их ремонт, стирку, чистку и обеззараживание
- при назначении ответственным за электрохозяйство ОУ обязан пройти обучение на IV квалификационную группу по электробезопасности

3.6. Должностные обязанности по охране труда воспитателя, педагога-психолога, учителя-логопеда, музыкального руководителя, руководителя по физическому воспитанию:

- обеспечивает безопасное проведение образовательного процесса
- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводит до сведения руководства ОУ о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность воспитанников
- проводит инструктаж воспитанников по охране труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях и других работах с регистрацией в журнале установленной формы
- организует изучение воспитанниками правил безопасности образовательного процесса, правил поведения на улице и дороге, в ОУ и быту
- немедленно извещает руководство ОУ о каждом несчастном случае с воспитанниками, принимает меры по оказанию первой медицинской помощи пострадавшему, при необходимости отправляет его в ближайшее лечебное учреждение
- осуществляет контроль за соблюдением воспитанниками правил (инструкций) по безопасности жизнедеятельности
- несет ответственность за сохранение жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса.

4.Права

В любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по охране труда.

- требовать устранения выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;
- направлять руководителю предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;
- запрашивать и получать от руководителя сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;
- привлекать по согласованию с руководителем соответствующих специалистов к проверкам состояния условий охраны труда.

6. Ответственность

Ответственный по охране труда несет персональную ответственность за выполнение должностных обязанностей и соблюдение требований правил, инструкций и других нормативных правовых документов по охране труда и обеспечению безопасности.

7. Взаимодействие

Совместно с заинтересованными организациями участвует в проведении семинаров, выставок и других мероприятий по пропаганде, по вопросам охраны труда и обеспечения безопасных условий.

Ответственный по охране труда осуществляет свою деятельность и контроль за соблюдением требований охраны труда.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ И.В. Ильина

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ Е.А. Лыскова
от 14.08.2018 г.

ПРОГРАММА
Первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте в МБДОУ
«Детский сад №15»

1. Общие сведения об оборудовании на данном рабочем месте, участке.
2. Основные опасные и вредные производственные факторы, возникающие на нем.
3. Безопасная организация и содержание рабочего места.
4. Опасные зоны механизма, прибора, другого оборудования. Средства безопасности оборудования (предохранительные устройства, ограждения, системы блокировки и сигнализации, знаки безопасности).
5. Требования по предупреждению электротравматизма.
6. Безопасные приемы и методы работы: действия работника при возникновении опасной ситуации.
7. Средства индивидуальной защиты на данном рабочем месте и правила пользования ими.
8. Характерные причины аварий, взрывов, пожаров, случаев производственных травм. Обязанность и действия работников при аварии, взрыве, пожаре. Способы применения имеющихся в школе средств пожаротушения, противопожарной защиты и сигнализации, места их расположения.
9. Ознакомление работника с требованиями инструкций по охране труда.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ И.В. Ильина

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ Е.А. Лыскова
от 14.08.2018 г.

Программа
вводного инструктажа по охране труда для работников
МБДОУ «Детский сад №15»

1. Общие сведения

- 1.1. Основные задачи и функции МБДОУ «Детский сад №15», охраны труда в организации.
- 1.2. Назначение структурных подразделений и их взаимодействие.
- 1.3. Структура управления организацией.
- 1.4. Расположение основных помещений.
- 1.5. Правила поведения работающих на территории ДОУ, в производственных и вспомогательных помещениях и при выполнении работ вне территории ДОУ.

Время инструктажа – 10 мин.

2. Коллективный договор.

Правила внутреннего трудового распорядка.

- 2.1. Трудовой кодекс Р.Ф. Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999 №-181(с изменениями и дополнениями 2005г)
- 2.2. Право работника на охрану труда и его гарантии.
- 2.3 Трудовой договор, порядок его заключения, основания его прекращения и порядок расторжения.
- 2.4. Рабочее время и время отдыха, нормальная продолжительность рабочего времени, сверхурочные работы, перерывы для отдыха и питания, порядок предоставления отпусков.
- 2.5. Права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные Коллективным договором.
- 2.6. Обучение и инструктирование работников.

Время инструктажа - 10 минут

3. Организация труда по охране труда

3.1. Система управления охраной труда

3.2. Организация работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников и воспитанников ДОУ.

3.3. Обязанности должностных лиц по созданию безопасных условий труда.

3.4. Организация обучения работников безопасным методам и приемам проведения работ.

3.5. Медицинские осмотры, время и порядок их проведения.

3.6. Организация контроля за состоянием условий труда в ДОУ.

3.7. Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда.

Время инструктажа - 10 минут

4. Условия труда

4.1. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены. Санитарно-бытовое обеспечение работников.

4.2. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для ДОУ, общие сведения о них. Выполнение работ в условиях повышенной и пониженной температуры воздуха рабочей зоны.

4.3. Защита от вредных и опасных производственных факторов:

- совершенствование технологического процесса;
- механическая и естественная вентиляция;
- механизация и автоматизация производственных процессов;
- обучение работающих безопасным методам работы;
- СИЗ, выдача, нормы.

Время инструктажа – 20 мин

5. Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

5.1. Понятие о профессиональном заболевании и несчастном случае на производстве.

5.2. Обязанности пострадавшего, очевидца и руководителя при возникновении несчастного случая.

5.3. Правила возмещения работодателем вреда, причиненного работнику увечьем, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

5.4. Основные направления работы по предупреждению травматизма.

Время инструктажа – 20 мин

6. Электробезопасность

6.1 Действие тока на организм человека, поражающие факторы.

6.2. Условия предупреждения поражения электрическим током.

6.3. Порядок допуска рабочих к обслуживанию электрофицированного оборудования и инструмента, границы обслуживания.

Время инструктажа - 10 минут

7. ГО и ЧС, пожарная безопасность

7.1. Аварии, катастрофы и стихийные бедствия, возможные в районе расположения образовательного учреждения. Сигналы оповещения ГО и порядок действия по ним. Средства индивидуальной и коллективной защиты, порядок их использования.

7.2. Причины пожаров, способы и средства предотвращения пожаров.

7.3. Действия персонала при возникновении пожара.

7.4. Первичные средства пожаротушения и правила пользования ими.

Время инструктажа – 10 мин

8. Первая помощь пострадавшим

8.1 Методы оказания первой помощи при поражении электротоком, ожогах, механических травмах, кровотечениях, обморожениях и др.

Время инструктажа- 15 минут

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ И.В. Ильина

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ Е.А. Лыскова
Приказ № 24 от 06.03.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;
Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года №339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

приказом Министерства образования Иркутской области от 26 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

приказом Министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников, финансируемых из соответствующих бюджетов, на очередной год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения), и включает в себя:

минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением. Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Зарплата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св,$$

где:

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК,$$

где:

О - минимальный оклад (ставка).

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставка) по занимаемой должности (профессии).

КПП - персональный повышающий коэффициент.

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетные звания.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук – 3000 рублей, имеющим ученую степень доктора наук – 7000;

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных учреждений, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20% минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 10% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 10 % от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 10% от минимального оклада (ставки).

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных

учреждениях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20% (до 3 лет работы);
- 10% (от 3 до 5 лет работы);
- 5% (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
работа в образовательном учреждении по специальности.

7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (**Приложение 4**).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения для работников образования по должностям не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии) устанавливается в зависимости от отнесения должности (профессии) к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с **выборным органом первичной профсоюзной организации**.

Для работников дошкольных образовательных учреждений и работников дополнительного образования персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику также с учетом уровня его профессиональной подготовки, стажа работы (**Приложение 5**).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности (профессии) и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается один раз в год.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда

работников муниципальных образовательных учреждений Зиминского городского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Зиминского городского муниципального образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством Иркутской области.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования

13. Размеры минимальных окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (**Приложение 1**).

14. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно **Приложению 4**.

15. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно **Приложению 1**.

16. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных локальным нормативным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетные звания.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

18. Минимальные оклады (ставки) работникам, занимающим должности служащих (профессии рабочих), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к ПКГ (**Приложение 2**).

19. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

20. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных

учреждениях и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

21. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

22. Размеры минимальных окладов (ставок) рабочих образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ (Приложение 3).

23. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

24. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Глава 4. Руководитель образовательного учреждения, его заместители и главный бухгалтер

25. Зарботная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Вновь назначаемым руководителям образовательных учреждений устанавливается кратность не менее 1,5 размера средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемым постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования (далее – Положение об оплате труда руководителей).

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, устанавливается Положением об оплате труда руководителей.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений устанавливаются на 10 – 45 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных учреждений.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются:

за ученую степень кандидата наук – 3000рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы – 10% должностного оклада;

за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 10% должностного оклада;

за государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 7% должностного оклада;

за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 5% должностного оклада;

за ведомственный знак отличия Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации: нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин -5% должностного оклада.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Должностные оклады главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются на 10-60 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных учреждений.

26. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений осуществляются Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителей образовательных учреждений, установленного в объеме 3 процентов от фонда оплаты труда работников соответствующего образовательного учреждения с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемыми постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. Работникам образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

29. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

30. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

31. Выплаты компенсационного характера при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

32. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты за работу в ночное время в образовательном учреждении составляет 35% должностного оклада (ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

34. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

35. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками образовательного учреждения.

36. Работникам образовательного учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

37. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды ежемесячных выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- За классное руководство - Данная выплата устанавливается педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя – в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего, и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 189.

В классах с наполняемостью меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Педагогическому работнику образовательного учреждения, выполняющему функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер вознаграждения определяется с учетом наполняемости в каждом классе.

Дополнительно педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) в 1-4 классах, в размере до 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) в 5-11 классах, выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю.

- За проверку письменных работ – Данная выплата устанавливается педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку – в размере 15 % минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю; по черчению, химии, физике – в размере 10 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю; по информатике, рисованию, биологии, географии, истории, обществознанию, праву, природоведению, экономике – в размере 5 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю.

- За заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками:

а) учителям, преподавателям, воспитателям и другим педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, группами, изостудиями, музыкальными, спортивными залами), в которых проводится образовательный процесс - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы, выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

б) педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

в) педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

г) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

д) педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, - в размере 10 процентов минимального оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю).

- Выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

а) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы);

б) за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, - 15-20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы);

в) педагогическим работникам колледжей и лицеев - 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки;

г) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - на 20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы);

д) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки;

е) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы).

Конкретный размер выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, нуждающимися в длительном лечении, с девиантным (общественно опасным) поведением.

ж) руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении – 15 процентов должностного оклада.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

38. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты к юбилейным датам и праздникам.

39. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

40. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять:

- до 50 процентов средств на оплату труда педагогических работников дошкольного образования и дополнительного образования;
- до 25 процентов средств на оплату труда остальных работников.

41. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

42. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

43. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение б).

Руководители образовательных учреждений в случае экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера, не использованных в течение финансового года, вправе направить их на увеличение премиального фонда и выплату материальной помощи.

44. Основой установления выплат стимулирующего характера для работников образовательного учреждения является определение критериев и показателей оценки эффективности труда работников для каждой конкретной стимулирующей выплаты. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям деятельности работников.

Перечень критериев и показателей оценки эффективности труда работников представлен в **Приложениях № 6.**

45. Премииальные выплаты к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются до 5000 рублей в виде единовременной премии в пределах фонда

оплаты труда, утвержденным локальным актом дошкольной образовательной организации. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

46. Из фонда оплаты труда работникам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители образовательных учреждений на основании письменного заявления работника.

47. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

48. Руководителям образовательных учреждений выплачивается материальная помощь в размере до 10000 рублей в следующих случаях:

в связи с рождением ребенка, заключением брака, достижением 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия; в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, временная нетрудоспособность более трех недель, необходимость в платном лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств при заболевании руководителя, его близких родственников (детей, супругов, родителей);

в связи с тяжелым материальным положением по причине его нахождения на длительном лечении;

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

на погребение в связи со смертью членов семьи;

при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

при прекращении трудового договора в связи с признанием руководителя полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и иными уважительными причинами по усмотрению начальника Комитета по образованию администрации ЗГМО.

49. Материальная помощь выплачивается на основании приказа начальника Комитета по образованию ЗГМО с указанием в последнем причины выплаты материальной помощи.

50. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

Заведующий МБДОУ «Детский сад №15»

Е.А. Лыскова

Председатель профсоюзного
Комитета МБДОУ «Детский сад №15»

И.В. Ильина

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений г. Зимы, подведомственных
Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размеры минимальных окладов (ставок)
работников образования**

Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	3952
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	3952
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	5824
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	6240
Педагог-организатор	
Тренер-преподаватель	
Концертмейстер	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	6448
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Учитель-логопед	6864

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений г. Зимы, подведомственных
Комитету по образованию администрации ЗГМО

Размеры минимальных окладов (ставок) служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	3952
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	4160
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	4264
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	4472

Приложение 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений г.Зимы, подведомственных
Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размеры минимальных окладов (ставок)
общеотраслевых профессий рабочих**

Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3640
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Рабочий по стирке и ремонту белья	
Швея по ремонту одежды	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Грузчик	
Дворник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	

Приложение 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений г.Зимы, подведомственных
Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу
(ставке) по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по
результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных
подразделений**

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Инструктор по физической культуре	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Музыкальный руководитель	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Учитель-логопед	

Приложение 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
учреждений г.Зимы, подведомственных
Комитету по образованию администрации ЗГМО

**Размер персонального повышающего коэффициента
к минимальному размеру оклада за стаж работы и образование
педагогических работников дошкольных и дополнительных
образовательных организаций**

Стаж работы	Размер персонального повышающего коэффициента при средне-специальном образовании	Размер персонального повышающего коэффициента при высшем образовании
от 3 до 10 лет	0,03	0,05
от 10 до 15 лет	0,06	0,08
от 15 до 20 лет	0,10	0,12
от 20 до 30 лет	0,14	0,16
свыше 30 лет	0,18	0,20

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №15»

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Все виды и размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в образовательном учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

2. Размеры выплат стимулирующего характера работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям эффективности труда работников, установленным для каждой конкретной стимулирующей выплаты, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей эффективности труда работников.

3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Итоговый размер выплаты стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям эффективности труда работников за истекший квартал.

5. В течение каждого квартала руководителем образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям эффективности труда работников, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера за истекший квартал.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7. Единовременное премирование работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- 1) к юбилейным датам (со дня рождения, работы в образовательном учреждении);
- 2) к профессиональным праздникам.

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

Глава 3. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера

8. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются при нарушении работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, нарушении санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

9. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ могут быть снижены при следующих обстоятельствах:

а) ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;

в) изменение содержания выполняемых должностных (функциональных) обязанностей;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

10. В целях усиления роли выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и повышения размера этих выплат рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

11. Порядок и условия изменения стимулирующих выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в Положении об оплате труда.

12. Для определения суммы выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ предлагается:

1) произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника в соответствии с перечнем;

2) суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

3) размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

4) этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получится размер выплат стимулирующего характера каждого работника.

Пример:

Произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала – 3 чел.

а) Иванов И.И. – 62 балла.

б) Петров П.П. – 60 баллов.

в) Сидоров С.С. – 78 баллов.

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов), $62+60+78=200$ баллов.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что размер стимулирующей части = 10000 руб., тогда $10000 \text{ руб.} / 200 = 50 \text{ руб.}$

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплат стимулирующего характера каждого работника за месяц.

а) Иванов И.И. – $50 \text{ руб.} \times 62 = 3100 \text{ руб.}$

б) Петров П.П. – $50 \text{ руб.} \times 60 = 3000 \text{ руб.}$

в) Сидоров С.С. – $50 \text{ руб.} \times 78 = 3900 \text{ руб.}$

13. Снижение размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием причин и периода снижения выплат стимулирующего характера.

14. Стимулирующая выплата устанавливается пропорционально отработанному времени с учетом результатов работы за истекший период с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области, в размерах установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

Глава 4. Примерный перечень критериев и показателей эффективности труда, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ

Административно-управленческий персонал:

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе

Критерий	Показатели	Шкала
<i>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
1.1.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безопасных условий для организации образовательного процесса с воспитанниками, в соответствии с требованиями ФГОС ДО (помощь в подборе и контроль за использованием игровой мебели, игрового оборудования, дидактических и раздаточных пособий и материалов, ТСО, в создании предметно развивающей пространственной среды).	0-5
1.2.	Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности по организации образовательного процесса (реализация программы развития, годового плана, образовательной программы)	0-5
1.3.	Высокие результаты организационно-методической работы: положительная динамика в участии ГМО, конкурсах различного уровня, ПМПК, фестивалях, форумах, выставках, получение наград, дипломов, грантов.	0-5
1.4.	Эффективное использование современных технологий, дополнительных программ дошкольного образования	0-8
1.5.	Организация и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы	0-8
1.6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	0 - 5
1.7.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение учебного года в объеме не менее 72 часов: - более 15% от общего числа – 1 б; по вопросам ФГОС ДО – 1 балл; Высокий уровень организации аттестации педагогов МБДОУ – 1 б (по итогам аттестационных мероприятий и	0-3

	успешности их проведения)	
1.8.	Внедрение вариативных форм дошкольного образования	0-2
1.9.	Участие в работе УО (член экспертного совета, совета Управления и т.д.)	0-2
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
2.1.	Качественное проведение методических мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации: организация семинаров различного уровня, ГМО на базе организации, реализация проектов: организация семинара – 5 б. ГМО – 1 б. реализация проектов – за каждый 1 балл, но не более 5 б.	0 - 11
2.2.	Эффективное участие в разработке и корректировке документов, определяющих стратегические направления деятельности образовательной организации (программа развития – 2 б, образовательная программа- 3 б., годовое планирование – 3 б.)	0 - 8
2.3.	Качественная подготовка и проведение внеплановых методических мероприятий	0 - 5
2.4.	Высокая организация работы по оснащению методического кабинета методическими пособиями и материалами, литературой, оборудованием, создание условий для оказания эффективной методической помощи педагогам.	0 - 3
2.5.	Качественное ведение текущей и отчетной документации	0 – 5
2.6	Отсутствие замечаний со стороны Управления образования и контролирующих органов	3
	Итого:	78

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

Критерий	Показатели	Шкала
<i>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
1.1.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерной и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения, оперативное решение вопросов ремонта, устранение аварийных ситуаций, своевременный ремонт оборудования, мебели, их техническое обслуживание, отсутствие нареканий со стороны работников.	0 – 6
1.2.	За расширение зоны обслуживания (ненормированность рабочего дня, выполнение дополнительной работы не входящей в должностные обязанности)	0 – 3
1.3.	Высокие результаты организации работы по охране труда и обеспечения техники безопасности (результаты проверок, участие в конкурсах)	0 – 5
1.4.	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом организации, направленное на достижение высоких результатов деятельности ДОО.	0 - 6
1.5.	Эффективное использование водо, энергоресурсов и материальных ценностей.	0 - 5
1.6.	Своевременность предоставление персоналу уборочного инвентаря, дезинфицирующих растворов, моющего и чистящего средства, обеспечение помещений общего пользования мылом и туалетной бумагой.	0 - 6
1.7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	0 - 5
1.8	Своевременная организация взаимодействия с обслуживающими организациями, своевременность заключения договоров на обслуживание АПС, энергоснабжения, водоснабжения, выгреб, медицинского обслуживания, замену оборудования, инвентаря, проведение мероприятий, связанных с соблюдений требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	0 - 6
1.9	Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства и сторонними службами и организациями	0 - 5
2.0	Участие в общественной жизни организации, активная жизненная позиция	0 - 5
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
2.1.	Качественное проведение мероприятий, связанных с обеспечением безопасной работы (проведения инструктажей, обучения безопасным условиям труда, обучения по ГО и ЧС, пожарной безопасности, плановых тренировок по эвакуации и т.д.)	0 - 5

2.2.	Качественная подготовка и проведение внеплановых мероприятий по обеспечению безопасного функционирования организации.	0 - 4
2.3.	Высокая организация работы по оснащению, ремонту учебного и хозяйственного оборудования, а также по контролю над его использованием.	0 - 5
2.4.	Качественное и своевременное ведение текущей и отчетной документации: планы по обеспечению пожарной безопасности, охраны труда, протоколы собраний, своевременная сдача отчетов, введения учёта инвентаря, посуды, материальных ценностей и имущества	0 - 5
2.5	Эффективность и качество контроля за соблюдением санитарно-гигиенических норм, требований СанПиН, ОТ и ТБ, пожарной безопасности по содержанию помещений детского сада, а также складских помещений.	0 - 7
	Итого:	78

Педагогические работники

Воспитатель

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе, выполнение муниципального задания по посещаемости в группах	0 - 3
		положительная динамика здоровья воспитанников	0 - 3
1.2	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в организации	0 - 2
		доля мероприятий с участием родителей	0 - 3
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – 1 балл, степень удовлетворённости предоставления образовательных услуг: до 85 % - 1 балл, от 85 до 100% - 2 балла.	0 - 3
1.3	За результативность организационно-методической работы	на уровне организации: педсоветы, методические часы, консультации и т.д.	0 - 5
		муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	0 - 6
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	0 - 6
1.4	Применение современных образовательных технологий	разработка и использование инновационных и (или) авторских программ, пособий, учебно-методических комплектов, технологий в образовательном процессе в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и основной образовательной программой	0 - 3
1.5	Разработка и реализация социокультурных проектов за каждый проект 1 балл, но не более 3		0-3
1.6	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 - 30
1.7	Наличие профильного дошкольного образования -студент заочного обучения – 1 -среднее профессиональное – 2 -высшее - 3		0-3
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
2.1	Эффективность и качество образовательного процесса с воспитанниками (результаты выявления уровня освоения образовательной программы)		0 - 3
	Успешное прохождение процедуры аттестации на первую (1 балл) или высшую (2 балла) категорию		0-3
2.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы,		0 - 5

	табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, своевременная сдача отчетов, своевременная и соответствующая требованиям предоставленная информация на размещении на официальном сайте и др.)		
2.3	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д.	0 - 3	
2.4	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений в соответствии с ФГОС ДО.	0 - 3	
2.5	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	0 - 2
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	0 - 3
2.6	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов организации	0 - 3	
2.7.	Стаж педагогической работы -от 3 до 5 лет- 2 б - от 5 до 10 лет – 3б -от 15 до 20 лет – 4б -от 20 и более – 5б.	0-5	
	Итого: максимальный балл	100	

Педагоги-специалисты: педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика участия воспитанников в детских конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.п.	0 - 5
		положительная динамика или стабильные показатели достижений и развития воспитанников	0 - 4
1.2	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников	0 - 2
		организация мероприятий с участием родителей: утренники, праздники, досуговые мероприятия и т.п.	0 - 3
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0 - 2
1.3	За результативность организационно-методической работы	на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д.	0 - 5
		муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	0 - 6
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	0 - 6
1.4	Применение современных образовательных технологий	разработка и использование инновационных и (или) авторских программ, пособий, учебно-методических комплектов, технологий в образовательном процессе в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и основной образовательной программой	0 - 3
1.5	Разработка и реализация	социокультурных проектов	0-2
1.6.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 - 30
1.7.	Наличие профильного дошкольного образования - студент заочного обучения – 1 - среднее профессиональное – 2 - высшее - 3		0-3
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
2.1	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи		0 - 3
	Успешное прохождение процедуры аттестации: на СЗД – 1 балл, на первую – 2 балла, на высшую – 3 балла.		0-3
2.2	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной		0 - 5

	работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, своевременная сдача отчетов и др.)		
2.3	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д.	0 - 2	
2.4	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений	0 - 3	
2.5	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	0 - 2
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, соблюдению СанПиН, отсутствие травматизма	0 - 3
2.6	Эффективность использования и сохранность материальных ресурсов учреждения	0 - 3	
2.7.	Стаж педагогический -от 3 до 5 лет- 2 б - от 5 до 10 лет – 3б -от 15 до 20 лет – 4б -от 20 и более – 5б.	0-5	
	Итого: максимальный балл	100	

Учебно-вспомогательный персонал:

Помощник воспитателя

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	0 - 3
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных, простудных заболеваний)	0 - 3
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		0 - 3
1.3	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и образовательного процесса		0 - 4
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 - 4
1.5	Участие в общественной и общепольной деятельности образовательной организации	участие в утренниках, праздниках, досуговых мероприятиях, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	0 - 3
		помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	0 - 2
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	0 - 3
		участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 - 2
		присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	0 - 3
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки		0 - 2
2.2	Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд		0 - 3
2.3	Эффективность работы с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания		0 - 3
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		0 - 3
2.5	Соблюдение педагогической этики		0 - 2
2.6	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений		0 - 2
2.7	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) в воспитательно-образовательном процессе	0 - 2
		оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей,	0 - 2

		связанных с приемом кислородных коктейлей, фито чаев, лактовита и др.	
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, соблюдение СанПиН и отсутствие травматизма	0 - 3
2.8	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов организации		0 - 3
2.9.	Соблюдения требования к маркировке, использования спецодежды, соблюдение графика смены постельного белья и полотенец		0-5
	Итого: максимальный балл		60

Общепрофессиональные должности служащих

Инспектор по кадрам

Критерий	Показатели	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ</i>		
1.1	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных и срочных работ (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ)	0 - 5
1.2.	Качественная подготовка и проведение документации, связанная с уставной деятельностью образовательной организации	0 - 5
1.3.	Качественная и своевременная подготовка всех видов отчетности и другой документации	0 - 5
1.4	Своевременность и оперативность в исполнении служебных материалов (ответов на письма, запросы и пр.)	5
1.5	Сохранение конфиденциальности информации (о деятельности организации, о персональных данных сотрудников и детей и др.)	0-5
1.6	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед). Страхования, военкомат и т.д.)	0-5
1.7.	Отсутствие предписаний контролирующих органов и замечаний руководителя	0 - 3
1.8.	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПин и требованиями охраны труда	0 - 2
1.9.	Владение современными компьютерными технологиями,	0 - 1
1.10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитателей, других специалистов по качеству выполнения должностных обязанностей	0-3
1.11.	Участие в оформлении и благоустройстве в ДОО	0-5
1.12	Участие в ремонтных работах, субботниках	0-4
1.13	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, ведения документации по кадровым вопросам	0-5
1.14	Активная жизненная позиция, участие в профсоюзных движениях, культурно-массового досуга	0-3
1.15	Оперативность в выполнении поручений административного персонала	0-3
1.16	Работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ	30
	Итого: максимальный балл	90

Общепрофессиональные должности рабочих

Уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту белья, кастаньяша, кухонный рабочий

№ п/п.	Критерий	Показатели критерия		Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении		0 - 3
		эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм в период карантинных мероприятий		0 - 5
1.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			0 - 4
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ			0 - 4
1.5	Участие в общественной и общепользовательской деятельности образовательной организации	оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям		0 - 3
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		0 - 2
		участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)		0 - 2
		присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.), оказание помощи в проведении режимных моментов (одевание, раздевание, умывание)		0 - 5
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН	кухонный рабочий	создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	0 - 10
		Уборщик служебных помещений	содержание в чистоте закрепленных за работником помещений, ведение журнала учёта посетителей и проявление бдительности при появлении посетителей в организации	0 - 10
		рабочий по стирке и ремонту белья	качественная стирка и глажение белья, своевременность в предоставлении чистого и глаженого белья, спецодежды, штор. Своевременность и качество ремонта спецодежды, белья (пришивание пуговиц,	0 - 10

			зашивание мелких дырочек), соблюдение графика смены белья и полотенец	
		кастелянша	качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка, проявление инициативы и творческого дизайна в изготовлении изделий из ткани	0 - 10
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки в закреплённых за персоналом помещениях			0 - 4
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом организации в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда			0 - 3
2.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, выполнение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций и инструкций по охране труда и обеспечения пожарной безопасности)			0 - 5
2.5	Соблюдение профессиональной этики. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогических и технических работников.			0 - 4
2.6	Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН			0 - 3
2.7	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов организации			0 - 3
	Итого:			60

Повар

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в организации	0 - 3
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	0 - 2
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		0 - 2
1.3	Выполнение работ по организации диетического питания детей с аллергическими заболеваниями, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей		0 - 3
1.4	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально-технической базы пищеблока		0 - 3
1.5	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 - 5
1.6	Участие в общественной и общепользуемой деятельности организации	качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	0 - 2
		участие в погрузочно-разгрузочных работах	0 - 2
		участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	0 - 2
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
2.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами		0 - 5
2.2	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов		0 - 5
2.3	Правильное и своевременное оформление документации (учёт посещения детей, оформление и размещение ежедневного меню, учёт использования кипячёной воды её смена раз в три часа).		0 - 4
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, выполнение правил внутреннего распорядка, инструкций, своевременное прохождение медосмотра)		0 - 4
2.5	Соблюдение профессиональной этики. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогических и технических работников.		0 - 4
2.6	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда, эстетики		0 - 2
2.7	Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН по итогам ревизий и других проверок контролирующих и надзорных органов		0 - 2
2.8	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов образовательной организации		0 - 3
2.9.	Участие в составлении перспективного меню		0-3

2.10	Соблюдение правил личной гигиены. Сан требования к технологии приготовления пищи	0-4
	Итого:	60

**Рабочий по комплексному обслуживанию
и ремонту зданий, сторож, дворник, грузчик.**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке организации к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам, во время ремонтных работ.		0 - 5
		увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)		0 - 5
1.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности работника)			0 - 3
1.3	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ			0 - 3
1.4	Участие в общественной и общепользуемой деятельности организации	Использование и хранение инвентаря в соответствии с маркировкой (поддержание чистоты и порядка в бытовых помещениях для его хранения, использование строго по назначению, его наличие, ответственность за его состоянием).		0 - 5
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		0 - 3
		выполнение работ повышенной сложности (настил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)		0 - 5
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в образовательной организации	0 - 10
		сторож	отсутствие порчи и потери имущества образовательной организации во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС	0 - 10
		дворник	содержание территории образовательной организации и близлежащей к ней по ТБО с требованиями СанПиН	0 - 10
		грузчик	Перемещение, погрузка и выгрузка груза (коробок), товаров, материалов	0-10
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда			0 - 3
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)			0 - 4
2.4	Соблюдение профессиональной этики			0 - 4

2.5	Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН.	0 - 3
2.6	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов образовательной организации	0 - 3
2.7.	Соблюдение правил личной гигиены санитарным требованиям	0-4
	Итого:	60

Кладовщик

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке организации к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	0 - 3
1.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности работника)		0 - 5
1.3	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 - 5
1.4	Участие в общественной и общепользуемой деятельности организации	Использование инвентаря в соответствии с маркировкой и строго по назначению	0 - 5
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	0 - 5
		выполнение работ по благоустройству и озеленению территории	0 - 5
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	- За материальную ответственность – 2 б - Отсутствие излишек, недостач по результатам ревизионных проверок и сверок – 2 б - Своевременное заключение договоров и выполнение заявок на поставку продуктов, бесперебойное их получение – 2 б - Качественное ведение текущей и отчетной документации по приёму и хранению продуктов питания, - 2 б. - Качественная приёмка продуктов питания, усиленный контроль во избежание приёма недоброкачественных продуктов питания - 2 б. -Отсутствие недостачи и излишек по результатам ревизии – 3 б	0-15
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда, пожарной безопасности. Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов		0 - 3
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, выполнение правил внутреннего распорядка, инструкций)		0 - 4
2.4	Соблюдение профессиональной этики		0 - 4
2.6	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов образовательной организации		0 - 3
2.7.	Соблюдение правил личной гигиены санитарным требованиям		0-3
	Итого:		60

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
муниципальной бюджетной дошкольной
образовательной организации «Детский сад № 15»

**Порядок определения выплаты компенсационного характера работникам,
занятым на работах с вредными и (или) опасными
и иными особыми условиями труда.**

Размер доплат определяется в процентах от оклада в зависимости от класса вредности условий труда и факторов установления, по результатам специальной оценки условий труда, согласно таблице:

Класс условий труда	Факторы	Размер доплат в % к тарифной ставке (окладу)
3.1	тяжесть трудового процесса	12
3.2	напряженность трудового процесса	12

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ И.В. Ильина

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №15»
_____ Е.А. Лыскова
Приказ № 24 от 06.03.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке установления доплат за вредные условия труда в МБДОУ
«Детский сад №15»

На основании проведения специальной оценки условий труда согласно Трудового кодекса РФ ст. 212 производить доплаты следующим работникам:

1. Повар 12%
2. Кухонный рабочий 12%
3. Рабочий по ремонту и стирке белья 12%
4. Шеф повар 12%
5. Уборщик служебных помещений 12%.

**Выписка из протокола № 2 от 24.08.2018 г
Общего собрания трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №15»**

Присутствовало: 55 чел.

Отсутствовало по уважительной причине: 9 чел.

Председатель собрания Ильина И.В.

Секретарь собрания Кудяева О.В.

Повестка дня:

1. Избрание представителя органа работников для заключения коллективного договора.
2. О наделении полномочиями представителя работников.

Слушали: Е.А. Лыскову, предложила избрать Ильину Ирину Владимировну представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрением трудовых споров работников с работодателем.

Постановили:

1. Избрать представителя работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Ильину Ирину Владимировну
2. Наделить представителя работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Ильину Ирину Владимировну полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрением трудовых споров работников с работодателем.
3. Поручить подписание коллективного договора, изменений или дополнений к коллективному договору от работников председателю первичной профсоюзной организации.

Решение было принято единогласно. Против и воздержавшихся нет.

Председатель

Е.А. Лыскова

Секретарь

О.В. Кудяева

Выписка из протокола № 3 от 28.08.2018 г.

Общего собрания трудового коллектива МБДОУ «Детский сад №15»

Присутствовало: 54 чел.

Отсутствовало по уважительной причине: 10 чел.

Председатель: И.В. Ильина

Секретарь: О.В. Кудяева

Повестка дня:

О принятии коллективного договора.

Слушали:

Заведующий Лыскова Елена Алексеевна зачитала проект Коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15».

Ильина Ирина Владимировна, председатель профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад №15», которая поддержала проект коллективного договора

От коллектива больше изменений и дополнений нет.

Общее собрание работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15», рассмотрев представленные материалы

Решили:

Принять Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15».

Результат голосования:

«За» - 54 человека.

«Против» - нет.

«Воздержалось» - нет.

Председатель

Е.А. Лыскова

Секретарь

О.В. Кудяева

Мэру Зиминского городского
муниципального образования
А.Н. Коновалову
от заведующего
МБДОУ «Детский сад №15»
Е.А. Лысковой

Заявление

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора на 2018-2021гг. между заведующим Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №15» Лысковой Елены Алексеевны и работниками МБДОУ «Детский сад №15» в лице их представителя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №15» Ильиной Ириной Владимировной

Основной вид деятельности заявителя (код по ОКВЭД) 85.11

Среднесписочная численность работников на дату подписания коллективного договора 60 чел.

Заведующий МБДОУ «Детский сад №15»

Е.А. Лыскова

**На уведомительную регистрацию коллективного договора
заявитель представляет в регистрирующий орган:**

- 1) заявление, образец заявления представлен в приложении;
- 2) оригинал коллективного договора (подписанный, прошитый) (доп. соглашения, изменения) **(в двух экземплярах)**;
- 3) копия коллективного договора (прошитый) (доп. соглашения, изменения);
- 4) документы, подтверждающие полномочие работодателя (его представителя) (заверенная копия приказ, распоряжение) – **1 экземпляр**;
- 5) выписка из протокола общего собрания (конференции) работников организации о наделении полномочиями представителя работников на право подписания коллективного договора (доп. соглашения, изменения) – **2 экземпляра**;
- 6) выписка из протокола общего собрания (конференции) работников организации о заключении коллективного договора (доп. соглашения, изменения) – **2 экземпляра**;
- 7) протокол разногласий, если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам (при наличии) – **2 экземпляра**.

ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ

ПРИ НАПРАВЛЕНИИ НА УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

НА ОФИЦИАЛЬНОМ БЛАНКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Мэру Зиминского городского
муниципального образования
А.Н. Коновалову

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора (соглашения о внесении изменений и (или) дополнений к коллективному договору) между _____

(указываются стороны, заключившие коллективный договор, и период его действия)

Основной вид деятельности заявителя (код по ОКВЭД) _____

Среднесписочная численность работников на дату подписания коллективного договора _____ чел.

Руководитель (должность)

(подпись)

Ф.И.О.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

В.А. Митин

А.И. Смирнов

М.П. ОУ) листов

«Детский сад»

Заведующий № 15 *М.И. Мухоморова*

Дата: *08.08.2015г.*

М.И. Мухоморова