

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Маленькая страна»
на 2023 - 2026 годы



От работодателя:

Заведующий МБДОУ
детский сад «Маленькая страна»

 Ю.А. Ламонова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад «Маленькая страна»

 В.Л. Ткач

Коллективный договор подписан сторонами «23» октября 2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете
экономического прогнозирования, инвестиций и инновационной деятельности
администрации Липецкого муниципального района

Регистрационный № 894 от «23» октября 2023 г.

Главный специалист-эксперт  Григорова Г.А.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Маленькая страна»
на 2023 - 2026 годы

От работодателя:

От работников:

Заведующий МБДОУ
детский сад «Маленькая страна»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад «Маленькая страна»

_____ Ю.А. Ламонова

_____ В.Л. Ткач

Коллективный договор подписан сторонами « » октября 2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете экономического прогнозирования, инвестиций и инновационной деятельности администрации Липецкого муниципального района

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2023 г.

Главный специалист-эксперт _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Маленькая страна».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

законодательные и иные нормативные правовые акты;

отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации **Ламоновой Юлии Алексеевны** (далее - работодатель).

– работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — выборный орган первичной профсоюзной организации) в лице председателя первичной профсоюзной организации **Ткач Веры Леонидовны**.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением создается комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом выборный орган первичной профсоюзной организации отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению

представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 5 (пяти) рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 (трёх) рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

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

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

1.11. 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.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) согласование;
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБДОУ детский сад «Маленькая страна» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих

представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.18. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение №1 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Маленькая страна».

1.19. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

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

1.22. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.3.4. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.3.5. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.3.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.3.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с

указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.3.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.3.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.4.1.О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.4.3. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.4. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.4.5. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора.

2.4.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.4.7. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

2.4.8. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.4.9. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.4.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности, штата или штатных единиц работников могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

-запрет на увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.5.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.5.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.5.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за

своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.5.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, до исполнения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

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

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для педагогических работников(воспитателей), которые работают в группе компенсирующей или комбинированной направленности с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами -не более 25 часов.

4.1.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- воспитатель – 36 часов в неделю;
- воспитатель, работающий в группе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами -25 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- педагог - психолог – 36 часов в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- учитель-дефектолог- 20 часов в неделю;
- тьютор – 36 часов в неделю;
- старший воспитатель – 36 часов в неделю;

4.1.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.1.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется работникам предоставлением дополнительного времени отдыха, или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

4.1.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

4.1.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам, работающим с детьми с ОВЗ, детьми – инвалидами, в группах компенсирующей и комбинированной направленности, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- педагог-психолог- 56 дней
- учитель-логопед – 56 дней

- учитель-дефектолог- 56 дней
- тьютор - 56 дней
- инструктор по физической культуре, который занимается с детьми данной категории – 56 дней
- музыкальный руководитель, который занимается с детьми данной категории – 56 дней
- медицинская сестра в бассейне- 42 дня

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 любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.1.12. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 6 календарных дней;
- предпенсионерам в соответствии со ст. 116, 128 ТК РФ.

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

4.1.14. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска.

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

4.1.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- рождения ребёнка – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – до 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 1 календарный день;
- работающим отцам в связи с рождением ребёнка в количестве 3 календарных дней.

4.1.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

4.1.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.1.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.1.20. Дополнительные выходные дни предоставляются работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- работающим отцам 1 дополнительный выходной день, ежемесячно, до достижения возраста 1,5 лет;
- работникам, дети которых обучаются в общеобразовательных организациях, выходного дня 1 сентября;
- женщинам, имеющим ребёнка-инвалида до 18 лет, предоставляется четыре дополнительных выходных дня с оплатой за счёт средств соцстраха по её письменному заявлению.

4.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному

оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

4.2. Работодатель, в связи с необходимостью принятия мер по предотвращению и распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), обязуется предоставлять работникам, проходящим вакцинацию, два оплачиваемых выходных дня согласно производственному календарю, включая праздничные и выходные дни.

4.3. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ)

4.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом, (ст. 183 ТК РФ).

4.5. 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 ст.173-176 ТК РФ.

4.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

4.6.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

4.6.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

5.1.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации 19 числа текущего месяца выплачивается первая часть заработной платы и 4 числа месяца, следующего за отчетным – окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный 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 расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

5.1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда работников организаций бюджетной сферы (ст.143 ТК РФ).

Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1.4. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

5.1.5. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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.

5.1.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ 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, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.8. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Липецкой области, на основе «Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Маленькая страна»».

5.1.9. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебно-воспитательный процесс (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре,

педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор педагог дополнительного образования) и младшего обслуживающего персонала (младший воспитатель, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 и 3 разряда, машинист по стирке и ремонту спецодежды (рабочий по стирке белья), сторож, дворник, заведующий хозяйством, калькулятор, делопроизводитель) образовательного учреждения и состоит из окладов (ставок) и компенсационных выплат.

5.1.10. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание ДООУ в пределах базовой части фонда оплаты труда.

5.1.11. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании «Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Маленькая страна»».

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.1.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.13. В организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35 процентов часовой ставки (оклада).

5.1.14. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.15. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (должностные обязанности) и работа носит временный характер.

5.1.16. Педагогическим работникам и заведующему, заместителю заведующего выплачивается денежная компенсация за коммунальные услуги ежемесячно.

5.1.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.1.18. Предоставление педагогическим и муниципальным работникам мер социальной поддержки по оплате жилищно-коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты в размере:

- 308 рублей на сотрудника;
- 154 рубля на иждивенца

в соответствии со ст.5 Закона Липецкой области от 30.12.2004 №165-03 (ред. от 12.01.2013) «О мерах социальной поддержки педагогических, медицинских, фармацевтических, социальных работников, работников культуры и искусства, специалистов ветеринарных служб».

5.1.19. Механизмы стимулирования труда молодых специалистов в течение первых пяти лет работы после окончания учреждений высшего и (или) среднего профессионального образования в размере не менее 30% от ставки заработной платы (должностного оклада).

5.1.20. Вновь принятым педагогическим работникам, заведующему хозяйством, заместителю заведующего, стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются после 2-х месяцев работы. Во внеочередном порядке учитывать достижения педагогических работников, иных работников за предыдущий период работы в случаях:

- выхода (досрочного) на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- по окончании длительной болезни;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;
- вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты за высокие результаты труда могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1.В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников дошкольного образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников дошкольного образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

-предоставлять сотрудникам предпенсионного возраста ежегодно оплачиваемых два дня для прохождения бесплатной диспансеризации (Федеральный закон от 03.10.2018 №353-ФЗ).

6.5. Проводить ежегодную вакцинацию сотрудников против гриппа и новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

6.6. Проведение информационно-образовательных мероприятий по ВИЧ/СПИДу в сфере труда «Узнай об этом на работе».

6.7. Производить социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

6.8. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

6.9. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

6.10. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.11. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

6.12. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

6.13. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

6.14. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.15. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками дошкольного образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей,

безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

6.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

6.18. При проведении в учреждении аттестации рабочих мест состав аттестационной комиссии обязательно включать члена профсоюзного комитета.

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

6.20. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.21. Беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве.

6.22. Выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

6.23. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

6.24. Выбрать в учреждении уполномоченного по охране труда.

6.25. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.26. Оказывать содействие уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления им нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.27. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Стороны договорились о том, что:

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

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.4. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5, п. 8, п. 10 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

7.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.8. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере не менее 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) из стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов,

конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

7.11. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ.

7.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.13.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- изменение определенных условий трудового договора.

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

- сокращение численности или штата работников организации; - 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;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;

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

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

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

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

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ); установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

7.16.С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

7.17.С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- 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.

7.18. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия;

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;

- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди Работников;

- создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ- инфицированным людям;

- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

- организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

- информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

7.19. Работодатель, в связи с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, организует обязательное проведение работникам профилактических прививок.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

8.1.В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

8.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

8.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

8.2.2. 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.

8.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не

освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

8.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

8.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

8.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

8.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

8.4.3. 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».

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

8.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты; - своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

8.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

8.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

8.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

8.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

8.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

8.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

8.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

8.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

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

9.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в отдел экономического прогнозирования, инвестиций и инновационной деятельности администрации Липецкого муниципального района.

9.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

9.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

9.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

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

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
детский сад «Маленькая страна»

_____ **В.Л. Ткач**
Протокол №1 от .10.2023 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детский сад «Маленькая страна»

_____ **Ю.А. Ламонова**
Приказ № 110 от .10.2023 г.

Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Маленькая страна»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Маленькая страна» разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Законом Липецкой области «О нормативах финансирования общеобразовательных учреждений» №180 – ОЗ от 19.08.2008 года, Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г., постановлениями администрации Липецкого муниципального района №298 от 31.03.2023г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования», а также нормативными правовыми актами РФ, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Маленькая страна». Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников МБДОУ, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников.

9. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

10. Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

11. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда.

12. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г.

13. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г.

14. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

15. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Липецкого муниципального района №298 от 31.03.2023г., «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
при работе в ночное время;
при сверхурочной работе;
при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ:

за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями) – размер выплаты – 50%;

- 3) выплаты за работу с отдельными категориями граждан:

за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

16. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда), производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 - 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.2 - 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.3 - 14 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.4 - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

17. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений образования в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время, с учетом выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

18. При сверхурочной работе, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах не менее чем установлены трудовым законодательством. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

19. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20. Выплата за работу в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих содержание и воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

Выплаты устанавливаются работникам только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данными выплатами обязанностей.

IV. Порядок и условия установления

выплат стимулирующего характера

21. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Липецкого муниципального района №298 от 31.03.2023г., «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования».

22. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы (в размере от 10 до 350 процентов тарифной ставки);

- выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный" (в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент)) или "Народный" (в размере 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент)), ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю. При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставке заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований.

- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г.) устанавливается в следующих размерах:

 - высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

 - первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, библиотекарю, медицинскому персоналу);

- премиальные выплаты по итогам работы.

23. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

24. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям до 120% должностного оклада;

- заместителям руководителя до 110% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

25. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителю заведующего устанавливаются в процентах от должностного оклада за выполнение следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты (в %)
1	- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении;	15%
2	- наличие регулярно обновляемого официального сайта учреждения, соответствующего требованиям;	15%
3	- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса. Эффективное функционирование ВСОКО;	15%
4	- руководство обобщением опыта работы педагогов ДОУ;	10%
5	- создание и реализация в учебно-воспитательном процессе электронных образовательных ресурсов;	15%
6	- участие педагогических работников ДОУ в инновационной деятельности, конкурсах и мероприятиях различного уровня, участие детей в конкурсах, соревнованиях, смотрах разного уровня, результативность;	10%
7	- участие педагогических работников ДОУ в конференциях, семинарах, МО, педагогических советах различного уровня (начиная с учреждения) с целью обобщения педагогического опыта;	10%
8	- привлечение педагогов в разработку и реализацию проектов, программ, а также исследовательскую деятельность, направленных на развитие ДОУ и его имиджа;	15%
9	- эффективность руководства по организации работы с родителями. Своевременное выявление семей, находящихся в тяжелой жизненной ситуации, группе риска;	15%
10	- организация и проведение работы по подготовке учреждения и участков к новому учебному году;	50%
11	- позитивная динамика достижений воспитанников;	50%
12	- охват детей дополнительными образовательными услугами;	20%
13	- разработка методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.);	15%
14	- участие в экспериментальной и инновационной деятельности;	25%

15	- разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии;	25%
16	- создание условий для профессионального развития педагогических кадров;	10%
17	- наличие авторских публикаций;	5%
18	- участие в реализации и проведение программ, проектов и мероприятий различных уровней;	20
19	- участие в сдаче ГТО.	10
ИТОГО:		350

26. Ежемесячная выплата заместителю заведующего за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителю заведующего учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в отрасли образования или по специальности.

27. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников.

Заведующий хозяйством:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	60
2	за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ	50
3	за организацию контроля правильности расходования энергоресурсов	25
4	за ведение документации, связанной с материальной ответственностью	25
5	за ведение документации по ТБ и ПБ	20
6	за отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих	20
7	эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании детского сада	10
8	эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных	10
9	работа в единой информационной системе в сфере закупок	10

10	своевременная подготовка документации для заключения договоров	5
11	своевременная организация списания материальных ценностей	5
12	содержание в чистоте всех внутренних и внешних помещений для хранения пищевых продуктов (складов и подвалов и т.д.)	30
13	активное участие в общесадовских мероприятиях (праздники, утренники, подготовка помещений к праздникам)	30
14	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	50
ИТОГО:		350

Делопроизводитель:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	за работу с персональными данными сотрудников	100
2	за организационное и техническое сопровождение работы по приему обращений от физических и юридических лиц	5
3	за работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	100
4	за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек	10
5	отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	15
6	за эффективное использование в работе новых компьютерных технологий	40
7	за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц	20
8	своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	60
ИТОГО:		350

Калькулятор:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и правил при выдаче, транспортировке, хранении продуктов питания, соблюдение сроков реализации	50
2	обеспечение бесперебойной поставки продуктов питания	25
3	эффективный контроль качества и количества поступающих продуктов от поставщика	20
	организация хранения скоропортящихся продуктов с целью предотвращения их порчи	10
4	ведение книги учета продуктов питания, документации по питанию	5
5	активное участие в общесадовских мероприятиях (праздники, утренники, подготовка помещений к праздникам)	40
6	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	100
7	высокий уровень трудовой дисциплины	100
ИТОГО:		350

Рабочий по комплексному обслуживанию 3 разряд

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	за отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочего	5
2	эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок	25
3	качественный и своевременный осмотр состояния малых форм, мебели конструкций здания	10
4	отсутствие замечаний на обслуживание здания	20
5	отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	80
6	выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	60
7	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	100
8	за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	50
ИТОГО:		350

Сторож:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	100
2	качественное ведение документации по приему и передачи смены	5
3	своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электротепло - и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заведующему	25
4	своевременное реагирование на возникающие ЧС	40
5	за сбережение энергоресурсов	10
6	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	30
7	высокий уровень трудовой дисциплины	100
8	активное участие в общественных мероприятиях учреждения и выполнении особо важных работ (благоустройство, субботники и т.п.)	20
9	отсутствие обоснованных жалоб на работу	20
ИТОГО:		350

Повар:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	качественное выполнение технологии приготовления блюд (соответствие объема порций возрасту, отсутствие претензий со стороны медицинского персонала, администрации, родителей, педагогов по качеству питания)	50
2	отслеживание качества поставляемых продуктов на уровне поступления продуктов со склада на пищеблок	40
3	соблюдение правил хранения продуктов, товарного соседства	25
4	качественное обслуживание (наличие/отсутствие жалоб со стороны сотрудников)	20

5	высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	25
6	своевременный и качественный отбор суточных проб	20
7	отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	25
8	отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	5
9	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	50
10	за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи	100
11	за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	10
ИТОГО:		350

Подсобный рабочий:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	содержание пищеблока, спец. одежды, инвентаря и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	100
2	качество проведения генеральных уборок	40
3	сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды, инвентаря (на основании результатов внутреннего контроля)	25
4	содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	20
5	отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	5
6	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	50
7	за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи	100
8	за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	10
ИТОГО:		350

Дворник:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	за качественную ежедневную своевременную уборку территории учреждения, строгое соблюдение санитарных норм	40
2	за очистку пожарных (водяных, канализационных) колодцев для свободного доступа к ним в любое время	50
3	за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	25
4	за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора	30
5	за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)	20
6	за сохранность зеленых насаждений и их ограждений	10
7	за сохранность инвентаря	5
8	отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	70
9	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	100
ИТОГО:		350

Младший воспитатель:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	30
2	отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	70
3	отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	20
4	организация питания воспитанников (соблюдения графика приема пищи, творческий подход к оформлению и организации питания)	10
5	эффективная работа с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков	30
6	качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в организации воспитательно - образовательного процесса	40
7	активное участие в общесадовских мероприятиях (праздники, утренники, подготовка помещений к праздникам)	5
8	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	100
9	отсутствие замечаний по соблюдению режима	25
10	доплата сверх минимального размера оплаты труда в размере 20% за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста»	20 (всем)
ИТОГО:		350

Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша:

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	отсутствие замечаний на условия хранения мягкого инвентаря и др.	50
2	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	90
3	отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	5
4	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	10
5	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
6	своевременная стирка, глажка белья и спец. одежды, ее ремонт	30
7	соблюдение графика смены белья	20
8	обеспечение качественного учета, своевременного списания и замены мягкого инвентаря	20
9	активное участие в общесадовских мероприятиях (праздники, утренники, подготовка помещений к праздникам)	25
10	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	50
11	высокий уровень трудовой дисциплины	40
ИТОГО:		350

Рабочий по обслуживанию здания 2 разряда

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	50
2	Проведение уборки в строгом соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	90
3	Сохранность инвентаря, оборудования	30
4	Соблюдение правил по ТБ,ОТ,ПБ	10
5	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
6	Исполнение административных решений, приказов, своевременное реагирование на возникающие ЧС	5
7	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	20
8	Соблюдение этики делового общения в коллективе, высокий уровень трудовой дисциплины	40
9	обеспечение качественного учета, своевременного списания и замены мягкого инвентаря	20
10	Качественная уборка помещений	25
11	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	50
ИТОГО:		350

МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплат (%)
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов за работу в бассейне	50
2	Проведение уборки в строгом соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	90
3	Сохранность инвентаря, оборудования, своевременность их пополнения	30
4	Соблюдение правил по ТБ,ОТ,ПБ	10
5	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
6	Исполнение административных решений, приказов, своевременное реагирование на возникающие ЧС	5
7	Контроль за состоянием основных и подсобных помещений плавательного бассейна, за состоянием температуры воды и дезраствора в ней	20
8	Соблюдение этики делового общения в коллективе, высокий уровень трудовой дисциплины	40
9	Контроль за гигиеническим состоянием условий проведения занятий в бассейне	20
10	Контроль за состоянием здоровья детей, своевременное выявление детей, нуждающихся в щадящем режиме или освобождении их от занятий плаванием	25
11	участие в работе по благоустройству и оформлению территории	50
ИТОГО:		350

28. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

Воспитатель ДОУ

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты (%)
1	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей.	10
2	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием).	10
3	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию).	10
4	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе.	10
5	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения.	10
6	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории.	10
7	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам.	10
8	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет.	5
9	За участие в сдаче норм ГТО.	5
10	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах.	20
11	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри.	10
	За участие в профессиональных конкурсах:	
12	всероссийского уровня	15
13	регионального уровня	10
14	муниципального уровня	5
	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
15	федерального уровня	15
16	регионального уровня	10
17	муниципального уровня	5
18	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю.	10
19	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации.	10
	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
20	на федеральном уровне	15
21	на региональном уровне	10

22	на муниципальном уровне	5
23	За наставничество над молодыми педагогами.	10
	За наличие грамот и наград:	
24	За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ».	20
25	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ» , «Народный учитель».)	20
26	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград.	10
27	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	10
28	Проведение анализа результатов мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с одаренными)	10
29	Работа с родителями по своевременной оплате — за содержание ребенка в ДО	10
30	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и организациями	10
31	Ведение педагогических наблюдений, портфолио на каждого ребенка	10
32	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	10
33	Наличие публикаций в СМИ	10
ИТОГО:		350

Педагог - психолог, социальный педагог

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты, (%)
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом.	15
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом.	10
3	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся.	25
4	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом.	10
5	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом.	10
6	За ведение документации в электронной форме.	10
	За участие в профессиональных конкурсах:	
7	всероссийского уровня	30
8	регионального уровня	25

9	муниципального уровня	20
10	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе.	15
	За наличие квалификационной категории:	
11	первая квалификационная категория	10
12	высшая квалификационная категория	25
13	За участие в сдаче норм ГТО	5
	За наличие грамот и наград:	
14	За звание «Заслуженный учитель РФ».	25
15	За звание «Народный учитель РФ».	40
16	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»).	20
17	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
18	За использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)	15
19	За внедрение электронных образовательных ресурсов	15
20	Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов;	15
21	За использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)	10
ИТОГО:		350

Учитель-логопед, учитель-дефектолог

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты, (%)
1	Охват воспитанников логопедической помощью (%) от количества нуждающихся в логопедической помощи;	15
2	Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми (Использование электронных ресурсов, интерактивных методов в образовательном процессе);	15
3	Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим годом;	15
4	Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции). Овладение новыми технологиями, презентация материала на педагогическом совете);	10
5	Модификация методик коррекционного воздействия (например: адаптация методики для леворуких детей, гиперактивных и др.), разработка и внедрение программ по отдельным направлениям	10

	педагогической деятельности;	
6	Эффективное и безопасное организация предметно-развивающей среды для коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.);	10
7	Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов;	15
8	Информационно-коммуникативная и консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.);	15
9	Участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов	10
10	За увеличение доли граждан, которым оказана логопедическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом.	10
11	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих	10
12	За использование в работе современных педагогических технологий	15
13	Положительная динамика в речевом развитии обучающихся (воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом	10
14	За организацию, проведение и обработку данных областных, муниципальных акций, мониторинговых исследований (социально-психологических тестирований)	10
15	За внедрение электронных образовательных ресурсов	10
16	За использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)	10
17	За участие в сдаче норм ГТО	5
18	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом.	10
19	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом.	10
20	За ведение документации в электронной форме.	10
	За участие в профессиональных конкурсах:	
21	всероссийского уровня	30
22	регионального уровня	25
23	муниципального уровня	20
24	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе.	15
	За наличие квалификационной категории:	
25	первая квалификационная категория	10
26	высшая квалификационная категория	25
ИТОГО:		350

Музыкальный руководитель

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты, (%)
	Участие детей группы в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренных в образовательном процессе:	
1	федеральный	15
2	региональный	10
3	муниципальный	5
4	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе, предусмотренных в образовательном процессе;	25
5	Качественное ведение документации (планы, карты педагогического обследования детей т.д.) ;	10
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей детей);	15
7	Эффективное взаимодействие с семьями дошкольников;	25
8	Проведение анализа результатов мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с одаренными и отстающими детьми);	15
9	Эффективность взаимосвязи деятельности музыкального руководителя с педагогами: (воспитатели, инструктор по физической культуре и др.);	15
10	Организация участия родителей в проведении совместных праздников, развлечений;	15
	За участие в профессиональных конкурсах:	
11	всероссийского уровня	15
12	регионального уровня	10
12	муниципального уровня	5
	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
13	федерального уровня	15
14	регионального уровня	10
15	муниципального уровня	5
16	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ;	15
17	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации;	15
	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
18	на федеральном уровне	15
19	на региональном уровне	10
20	на муниципальном уровне	5
	За наличие квалификационной категории:	
21	первая квалификационная категория	10
22	высшая квалификационная категория	25
	За наличие грамот и наград:	
23	за звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»	15

24	За отраслевые награды нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»; «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»; «Заслуженный работник образования Липецкой области »; (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель»);	20
25	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
ИТОГО:		350

Инструктор по физической культуре

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты, (%)
1	Позитивные результаты по физическому воспитанию и оздоровлению с использованием народных игр инновационных здоровьесберегающих технологий;	10
2	Доля учащихся, воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями, дополнительными образовательными услугами;	15
	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
3	федерального уровня	15
4	регионального уровня	10
5	муниципального уровня	5
6	Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов;	15
7	Разработка дидактических средств обучения, методических материалов и презентация на педагогическом часе ДОУ;	30
8	Отсутствие травм, полученных воспитанниками во время проведения учебно-воспитательного процесса;	10
9	Применение к работе ИКТ, размещение материалов из опыта работы на сайте ДОУ, в сети Интернет;	10
10	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ;	10
11	Привлечение к участию в работе с воспитанниками родителей, представителей общественных организаций и др.;	15
12	Повышение родительской компетентности в области здорового образа жизни;	10
13	Содержание спортивных сооружений в соответствии с нормативными требованиями;	10
14	Соблюдение правил СанПин и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий;	20
15	Проведение ежемесячных досугов;	20
16	Наличие значка ГТО;	5
	За наличие квалификационной категории:	
17	первая квалификационная категория	10
18	высшая квалификационная категория	25

	За наличие грамот и наград:	
19	за звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»	15
20	За отраслевые награды нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»; «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»; «Заслуженный работник образования Липецкой области »; (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель»);	20
21	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
22	на федеральном уровне	15
23	на региональном уровне	10
24	на муниципальном уровне	5
	За участие в профессиональных конкурсах:	
25	всероссийского уровня	15
26	регионального уровня	10
27	муниципального уровня	5
	ИТОГО:	350

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты, (%)
	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения;	10
	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории;	20
	Проведение ежемесячных досугов;	10
	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
	За отраслевые награды нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»; «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»; «Заслуженный работник образования Липецкой области »; (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель»);	20
	Инновационные формы работы в плане реализации программы;	30
	Организация и проведение массовых общественных мероприятий в открытых пространствах;	50
	За наличие квалификационной категории:	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25

	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
	Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов;	15
	Разработка дидактических средств обучения, методических материалов и презентация на педагогическом часе ДОУ;	30
	Применение к работе ИКТ, размещение материалов из опыта работы на сайте ДОУ, в сети Интернет;	10
	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ;	10
	Соблюдение правил СанПин и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты при проведении занятий.	20
	ИТОГО:	350

Тьютор

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты, (%)
1	выявление индивидуальных образовательных потребностей обучающихся в процессе образования	15
2	участие в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, учебных планов обучающихся	15
3	подбор и адаптация педагогических средств индивидуализации образовательного процесса;	15
4	организация процесса индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их познавательных интересов;	10
5	участие в реализации адаптированных образовательных программ обучающихся;	10
6	организация взаимодействия с родителями (законными представителями) по формированию и развитию познавательных интересов обучающихся, составлению, корректировке индивидуальных учебных планов обучающихся, адаптированных образовательных программ и анализу и обсуждению с ними хода и результатов реализации этих планов, программ;	10
7	организация образовательной среды для реализации индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья	15
8	организация и координация работы сетевых сообществ для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, адаптированных образовательных программ обучающихся;	15
9	проведение анализа образовательных ресурсов внутри и вне образовательной организации;	10
10		10
11	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих	10
12	За использование в работе современных педагогических технологий	15
13	Положительная динамика в речевом развитии обучающихся (воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом	10
14	За организацию, проведение и обработку данных областных,	10

	муниципальных акций, мониторинговых исследований (социально-психологических тестирований)	
15	За внедрение электронных образовательных ресурсов	10
16	разработка мер по обеспечению взаимодействия обучающегося с различными субъектами образовательной среды	10
17	оказание помощи семье в построении семейной образовательной среды для поддержки обучающихся в освоении индивидуальных учебных планов и адаптированных образовательных программ;	5
18	разработка и подбор методических средств для формирования адаптированной образовательной среды для обучающихся;	10
19	контроль и оценка эффективности построения и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, адаптированных образовательных программ обучающихся;	10
20	За ведение документации в электронной форме.	10
	За участие в профессиональных конкурсах:	
21	всероссийского уровня	30
22	регионального уровня	25
23	муниципального уровня	20
24	консультирование участников образовательного процесса по вопросам индивидуализации образования обучающихся.	15
	За наличие квалификационной категории:	
25	первая квалификационная категория	10
26	высшая квалификационная категория	25
ИТОГО:		350

Старший воспитатель

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты (%)
1	Повышение образовательного уровня педагога старшим воспитателем	10
2	За создание развивающей среды по группам, соответствующей нормам законодательства ДОУ	10
3	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию).	10
4	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе.	10
5	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения.	10
6	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории.	10
7	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам.	10
8	Педагогическое сопровождение молодых специалистов	5
9	За участие в сдаче норм ГТО.	5
10	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах.	20
11	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в	10

	профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри.	
	За участие в профессиональных конкурсах:	
12	всероссийского уровня	15
13	регионального уровня	10
14	муниципального уровня	5
	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников:	
15	федерального уровня	15
16	регионального уровня	10
17	муниципального уровня	5
18	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности	10
19	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации.	10
	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
20	на федеральном уровне	15
21	на региональном уровне	10
22	на муниципальном уровне	5
23	За наставничество над молодыми педагогами.	10
	За наличие грамот и наград:	
24	За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ».	20
25	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ» , «Народный учитель».)	20
26	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград.	10
27	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	10
28	Проведение анализа результатов мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с одаренными)	10
29	Работа с родителями по своевременной оплате — за содержание ребенка в ДО	10
30	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и организациями	10
31	Ведение педагогических наблюдений, портфолио на каждого ребенка	10
32	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	10
33	Наличие публикаций в СМИ	10
ИТОГО:		350

29. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы,
- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвертый и пятый год работы.

30. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 25% должностного оклада;

- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 40% должностного оклада;

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

31. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

32. Вновь принятый сотрудник проходит оценку выполнения утвержденных показателей результативности работы после 2-х месяцев работы.

Во внеочередном порядке учитывать достижения педагогических работников, иных работников за предыдущий период работы в случаях:

- выхода (досрочного) на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- по окончании длительной болезни;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;

- вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты за высокие результаты труда могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

33. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей,

учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации.

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его процентами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных процентах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

V. Условия и порядок премирования

34. Премирование заместителя заведующего по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

35. Премирование заместителя заведующего по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной управлением образования и науки Липецкой области.

Выплата премии заведующему осуществляется по приказу председателя комитета образования администрации Липецкого муниципального района, заместителю заведующего – по приказу заведующего.

36. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителю заведующего являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

37. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителю заведующего являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителю заведующего за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

38. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителю заведующего являются:

- невыполнение государственного задания; несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30%.

39. Премии заместителю заведующего по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителю заведующего выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

41. Премии заместителю заведующего выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителя заведующего до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

42. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителя руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения.

43. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

44. Премии работникам выплачиваются на основании приказа заведующего за фактически отработанное время.

45. Премияльные выплаты заместителю заведующего и работникам ДОО за счет экономии средств по фонду оплаты труда начисляются в процентах от должностного оклада, по следующим показателям:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов-100%;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий-30%;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения-50%;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением-20%;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации-40%;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности-30%;

46. Подготовка к новому учебному году, трудовые достижения и в связи с профессиональным праздником, педагогическим работникам до 5000 рублей, всем категориям работников, за исключением педагогических работников, до 3000 руб.

47. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

48. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

49. Основанием для начисления или лишения премии является приказ заведующего. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

50. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

51. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

**VI. Порядок и условия оказания
материальной помощи и социальных выплат работникам**

52. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется в размере 3000 рублей по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными дата (50-60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....				
				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников _____

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 20 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20 г.

(Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 20 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 20 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии (Ф.И.О.)
(подпись)

Члены рабочей комиссии: (подписи) (Ф.И.О.)

«_____» _____ 20 г.