

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения - детского сада
№22 «Солнышко» г. Клинцы

На 2016-2019 год (годы)

Утверждён на общем собрании работников организации
13 сентября 2016 г. (протокол № 4)

Согласовано:

Надзорщик ОО КГА:

Л.А. Тимукова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

С.В.Захарова



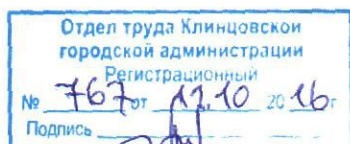
От работодателя:
Заведующая МБДОУ-д/с
№22 «Солнышко»

С.В.Кабанова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В отделе труда Клиновской городской администрации



М.П.

Оглавление

Раздел 1

Общие положения

Раздел 2.

Трудовой договор. Обеспечение занятости

Раздел 3.

Время труда и отдыха

Раздел 4.

Оплата и нормирование труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты

Раздел 5.

Экологическая безопасность и охрана здоровья работников

Раздел 6.

Социальные гарантии

Раздел 7.

Гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 8.

Заключительные положения

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2. Список профессий (должностей) работников для предоставления им компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального бюджетного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста (прогимназии), групп детей при школах реализующих программу дошкольного образования;

4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ;

5. Поименный список работников МБДОУ – детский сад № 22 «Солнышко» подлежащих прохождению периодического медицинского осмотра

6. Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам;

7. Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезжиривающих средств;

8. Перечень бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам;

9. Соглашение по охране труда.

10. Список контингента работников МБДОУ подлежащих предварительным, периодическим медосмотрам

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, Генерального, Регионального, территориального и отраслевого тарифного соглашений, и настоящего договора.

1.1 .Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБДОУ - детский сад № 22 « Солнышко» в лице заведующего Кабановой Светланы Васильевны в соответствии с Трудовым кодексом, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами, именуемая далее «Работодатель» и работники МБДОУ- детского сада №22 «Солнышко» в лице их уполномоченного представителя -председателя профкома Захаровой Светланы Владимировны (ст. 30 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их законных представителей.

1.2.Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда; об условиях выплаты пособий и компенсаций; о механизме, регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков: об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; о соблюдении интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; об экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и другие вопросы, определенные сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.2.2.В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ),

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Регионального, Территориального и отраслевого тарифного соглашений.

1.2.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

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

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.2.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения, ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.4. Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись (ст.68 ТК РФ).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются (ст. 309-310 Гражданского кодекса РФ).

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.7. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.7.1. Работодатель (его представитель) признает право выборного профсоюзного органа (иного полномочного представителя работников - указать какого) на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов первичной профсоюзной организации (или работников) организации.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации; не ограничивать законные права работников и их полномочных представителей; не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется создавать условия для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождать их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

1.7.4. Оплату услуг экспертов, специалистов, и посредников производить приглашающей стороной. По соглашению сторон оплата услуг экспертов, специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре (ст.39 ТК РФ).

1.7.5. Работодатель обязуется, что представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

1.8. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

Раздел 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора - соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 ст.58 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса.

2.3. Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может заключаться на срок, установленный учредительными документами организации, по соглашению сторон (но не более 5 лет ст.58 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда предусмотренные трудовым законодательством и данным коллективным договором, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату (ст.56 ТК РФ).

2.5. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Перевод работников на другую работу без их согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников сообщение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть подано не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст. 82 ТК РФ).

2.8. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников и по другим вопросам, затрагивающим интересы работников.

Представители работников имеют право также вносить по вопросам управления организацией в органы ее управления соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ч.3 ст.53 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением требований ст.372 ТК. РФ.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста)
- проработавшие у работодателя свыше 5 лет.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ст.261 ТК РФ) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

2.11. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя, в соответствии пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится только с соблюдением процедур, предусмотренных статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

2.12. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутрипроизводственных, перемещений работников;
- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ) или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;

- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

2.13. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. При проведении, мероприятий по сокращению численности или штата работников в организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в той же организации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данной местности (ч.3 ст.81 ТК РФ).

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения, срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст. 180 ТК РФ).

2.16.Расторжение трудового договора без принятия вышеуказанных мер не допускается.

2.17.Работодатель обязуется содействовать, работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (заключив при этом ученический договор с соблюдением требований главы 32 ТК РФ).

2.18.При увольнении по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается согласно ст. 178 ТК РФ.

2.19. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст.75 ТК РФ). В этом случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 части 1 ст.77 Трудового кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 ст.75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 части 1 ст.77 Трудового кодекса.

2.20.Работодатель при наметившемся улучшении финансово- экономического положения организации предусматривает создание (воссоздание) рабочих мест. Их количество определяется в зависимости от появившихся возможностей с участием выборного органа первичной профсоюзной организации. При оформлении приема на новые (воссозданные) рабочие места преимущество отдается высвобожденным ранее работникам.

2.21.Работодатель определяет необходимость и проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка (прил. №1) (пятидневная с двумя выходными днями) и трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели для педагогических работников - 36 часов. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ)

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

3.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по УСЛОВИЯМ труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ определяется настоящим коллективным договором (ст.96 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется обеспечить работникам МБДОУ возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перерыв на отдых не менее 30 минут в день.

3.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, (ст. 111 ТК РФ).

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Педагогическим работникам - 42 календарных дня.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: повару - 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

3.9. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

3.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется руководителю за ненормированный рабочий день продолжительностью – 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ)

3.11. Педагогическим работникам, отработавшим на одном предприятии 10 календарных лет и более, предоставлять годовой неоплачиваемый отпуск с сохранением места работы, тарифной ставки и всех полагающихся льгот по уважительной причине (учеба, постройка дома, болезни, написание научной работы и т.д.) но не более 2 человек от коллектива одновременно.

3.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

3.13. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст. 121 Трудового кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.14. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.16. Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый им с учетом пожеланий работника в случаях, указанных в статье 124 Трудового кодекса.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ) производится с учетом, что одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а другая может делиться по соглашению сторон. (Рекомендуем предоставлять не менее трех календарных дней).

3.17. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст. 128 ТК РФ).

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст. 263 ТК РФ).

Раздел 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

4.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме - в рублях, (ст. 131 ТК РФ).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного

характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором согласно Постановления Клинцовской городской администрации от 04.04.2013г. №831 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального бюджетного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста (прогимназии), групп детей при школах реализующих программу дошкольного образования», (ст. 135 ТК РФ). (прил. № 3,4)

4.3 Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.5. Размеры оплаты труда руководителей организации их заместителей определяются в соответствии с Постановлением Клинцовской городской администрации от 04.04.2013г. №831 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального бюджетного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста (прогимназии), групп детей при школах реализующих программу дошкольного образования» (ст. 145 ТК РФ).

Разряды оплаты труда работников определяются по результатам аттестации.

4.6. Стороны договорились, что при работе в особых условиях оплата труда производится в соответствии со ст. 146 ТК РФ.

4.7. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке определенном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (В настоящее время действует постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 3 октября 1986 г № 387/22-78). Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.8. Стороны договорились, что при выполнении работ различной квалификации оплата труда производится согласно ст.150ТК РФ.

4.9. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы обусловленной трудовым договором, работнику производится доплата к тарифной ставке (окладу) в размере до 100%.

4.10. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35 процентов тарифной ставки, должностного оклада (ст. 154 ТК РФ).

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

4.11 Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.12. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих

4.13. При установлении тарифных ставок рабочим различной квалификации применяются тарифные коэффициенты (Приложение №3).

4.14. Заработная плата работникам выплачивается путем безналичного перечисления денежных средств на расчетные счета работников, открытые в кредитных организациях. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со ст. 136 ТК РФ (два раза в месяц: 14 числа следующего за отчетным месяцем – заработная плата за предыдущий месяц и 29 числа текущего месяца – аванс за текущий месяц).

4.15. Внеплановый аванс выдается работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

4.16. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ)

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, (ст. 139 ТК РФ)

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях.

4.17. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами. (ст. 134 ТК РФ).

4.18. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоя по вине работодателя с соответствующей оплатой. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.20. Стороны решили, что компенсационные выплаты для работников, участвующих в проведении забастовки производятся в размере 100% .

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу, а заявившим в письменной форме в начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством (ст. 414 ТК РФ).

4.21. Работающим инвалидам 3 группы оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной платы труда.

Раздел 5

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха работников, средствам индивидуальной защиты, специальной одежде и специальной обуви, смывающих и обеззараживающих средств. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним работодатель должен указывать в соответствии с наименованиями и требованиями, указанными в соответствующих квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, определяемом Правительством РФ.

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права обязуется:

5.2.1. Выделить денежные средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором (ст.226 ТК РФ)

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

5.2.3. Провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в следующих подразделениях:

- педагогический персонал
- обслуживающий персонал
- технический персонал.

5.2.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников МБДОУ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.2.5. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.7. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников.

Определять контингенты и составлять поименные списки лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам. Согласовывать их с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

5.2.8. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезжиривающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения, устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ).

5.2.9. Организовать хранение, стирку, сушку, ремонт, и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.2.10. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии выдавать средства индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

5.2.11. Производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.2.12. На работах, связанных с загрязнением - работникам выдавать средства в соответствии с нормами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122Н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезжиривающими средствами», согласно приложению № 7 .

5.2.13. Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации (Приложение №2)

5.4. Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания, в соответствии с действующим законодательством и по приказу регионального отделения Фонда социального страхования (см. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», № 125-ФЗ от 24.07.98 г.

5.5. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи и в том числе :

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

5.6. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организует контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.7. Стороны договорились регулярно рассматривать на совместных заседаниях с выборным органом первичной профсоюзной организации (на совместных комиссиях) вопросы по выполнению соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.8. Работодатель обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные в Трудовом кодексе Российской Федерации и закрепление этих прав в индивидуальных трудовых договорах.

5.9. Стороны исходят из того, что выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом участия в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы; проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует выборному профсоюзному органу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.10. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают им необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на них обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

5.11. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.12. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации в количестве 5 человек.

Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии и уполномоченным по охране труда.

5.13. Гарантии прав деятельности уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда предоставляются в соответствии со ст.25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изм. на 09.05.2005 г.).

5.14. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации;
- предоставлять для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка;
- проводить совместно с профсоюзами обучение уполномоченных по охране труда, с сохранением на период обучения среднего заработка .

За активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, улучшение условий труда на рабочих местах уполномоченный профсоюзного комитета поощряется морально и материально из средств работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Раздел 6.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. В соответствии с Коллективным договором сотрудникам ДОО предоставляются следующие льготы и компенсации сверх предусмотренных действующими законодательными и нормативными правовыми актами:

- предоставление работникам ДОО по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:
- для сопровождения детей 1 класса в школу 1 сентября (5 дней);
- для поступления детей в ВУЗы и средние – профессиональные учреждения (5 дней);
- в связи с бракосочетанием (3 дня);
- по организации летнего отдыха детей работников (3 дня);
- в связи с проведением ребенка в ряды Российской Армии (2 дня).

6.2. Стороны договорились о льготах и компенсациях, выплачиваемых из стимулирующей части фонда оплаты труда (при наличии финансовых средств) в случаях:

- за работу без листов нетрудоспособности - 3000;
- за выпуск детей в школу (весь период с 1 мл. группы до подг. группы):
- воспитатель - 5000 руб.
- сменный воспитатель - 2500 руб.
- младший воспитатель – 2000 руб.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника при наличии экономии по фонду оплаты труда.

6.3. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно - оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей. В этих целях работодатель передает в бесплатное пользование профсоюзной организации, находящиеся на его балансе помещения. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанного объекта осуществляется работодателем (см. п.2 ст.28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно - физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников организации и членов их семей; осуществляет контроль за своевременным и рациональным использованием средств, направляемых на проведение культурно - массовой и просветительной работы в коллективе.

6.4.Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников (ежегодно)

6.5. Работодатель обеспечивает пенсионное, социальное и медицинское страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса.

6.7.Работодатель и выборный профсоюзный орган ежеквартально осуществляют контроль за выплатой пособий семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию в соответствии с решениями законодательных и исполнительных органов государственной власти РФ.

6.8.Работодатель обеспечивает соблюдение пенсионных прав работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно оформляет документы для назначения пенсии по старости.

Раздел 7.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1.Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (выборного органа первичной профсоюзной организации) строятся на основании действующего законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2.Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ; Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. 10-ФЗ с изм. от 09.05.2005 г. Федеральным законом № 45-ФЗ; Трудовым кодексом РФ и др.).

7.3.Первичная профсоюзная организация (ее выборный орган) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (см. п.1 ст. 11 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.4. На профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование и др., предусмотренные для работников организации, (см.п.4, ст.26 Федерального закона « О профсоюзах...»).

7.5.Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.6. Через средства информации, имеющиеся в организации, выборный профсоюзный орган вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и т.п.).

7.7. Установление условий труда и заработной платы, применение федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ и субъекта РФ, содержащих нормы трудового права, при принятии локальных нормативных актов осуществляется работодателем в строгом соответствии с требованиями ст.372 ТК РФ.

7.8. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации (выборному профсоюзному органу) в их деятельности.

7.9. Работодатель представляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, помещение.

Хозяйственное содержание (уборка, ремонт, охрана и т.п.) является обязанностью работодателя (см.п. 1 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.10. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации 1% процент, от суммы удержанных в отчетном месяце из заработной платы, по письменным заявлениям работников, членских профсоюзных взносов, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

Работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных сумм (см.п.3 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах...»), а выборный орган первичной профсоюзной организации обязан два раза в год контролировать исполнение данных обязательств и оформлять акт сверки по перечислению членских профсоюзных взносов.

7.11. В таком же порядке, и на тех же условиях, работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации и областного отраслевого объединения профсоюзов денежные средства, удержанные из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но которые уполномочили первичную профсоюзную организацию (ее выборный орган) на представительство при защите их социально-трудовых прав по заключению настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения (см.п.4 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах...»).

7.12. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы — органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов, (п.1. ст. 25 Федерального закона «О профсоюзах...».)

7.13. Перевод указанных в п.7.12 работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п.2ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.14. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов

-соответствующего органа подразделения организации , а руководителей и членов профсоюзных органов в организации (председателя профкома, другого соответствующего органа), профорганизаторов — только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (территориального, регионального совета, федерации профсоюзов и т.п.) (п.3 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...» с учетом постановления Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 г. № 3-П).

7.15.Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда, и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (п.4 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах...»)

7.16. На время краткосрочной профсоюзной учебы, указанные в п.7.15 настоящего коллективного договора работники, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными соответствующими профсоюзными органами (п.5 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах...»).

7.17.Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (п.6 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.18.Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах...» (ст.27 указанного закона).

7.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест; своевременной и полной выплаты заработной платы; предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором; сотрудничать на началах, социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.20.Выборный орган первичной профсоюзной: организации обязуется разъяснять работникам и руководителям подразделений трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.21. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, по охране труда, за выполнением настоящего коллективного договора, соглашений, руководитель выборного органа первичной профсоюзной организации, члены профкома, других профсоюзных органов в организации, другие правомочные представители профсоюзов вправе:

-беспрепятственно посещать и осматривать места работы у данного работодателя
-требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять законность и своевременность расчетов по заработной плате и отчислений из неё.

7.22 .Профсоюзы не отвечают по обязательствам организации, которая в свою очередь не отвечает по обязательствам профсоюзов (п.3 ст.24 Федерального закона «О профсоюзах...»).

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1.Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между полномочными представителями работодателя и работников.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия (одобрения, утверждения) общим собранием (конференцией) работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

8.2.Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.3.Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленного Трудовым кодексам порядка проведения забастовок, не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

В случае выполнения работодателем обязательств настоящего коллективного договора работники не прибегают к разрешению коллективного трудового спора и не организуют забастовок.

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч.2 ст.51 ТК РФ).

8.5.Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически (два раза в год.) - выборный орган первичной профсоюзной организации о своем финансово-экономическом положении, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6.Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора (ежегодно) на собрании трудового коллектива (конференции).

**Приложение №1
к коллективному договору.**

Согласовано

Утверждаю

Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения –
детский сад № 22 «Солнышко»
г.Клинцы Брянской области

ОГЛАВЛЕНИЕ

- I. Общие положения
- II. Порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора
- III. Основные обязанности работников
- IV. Основные обязанности работодателя
- V. Рабочее время
- VI. Время отдыха
- VII. Поощрения за труд
- VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принудительный труд запрещен. К принудительному труду относится неоплаченный и другой труд в соответствии со ст. 4 ТК РФ.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без всякой дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также правом на защиту от безработицы.

1.2. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.3. Правила внутреннего трудового, распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда и рациональному использованию рабочего времени.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Они являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

1.5. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК РФ).

II. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ, ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора с работодателем.

Трудовой договор-это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.4. При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором,

либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.6. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.8. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

2.9. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.10. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.11. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Справку из органов МВД РФ о наличии или отсутствии судимости, подвергавшихся или подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, о наличии неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления».

Справку (заключение) о результатах медицинского осмотра.

2.12. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.13. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.14. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.15. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2.16. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.17. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.18. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.19. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа

(распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.20. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.21. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.22. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.23. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.24. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.25. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.26. 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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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.

2.27. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.28. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.30. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.31. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.32. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.33. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.34. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.35. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.36. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.37. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.38. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.39. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.40. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.41. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.42. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.43. Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от

работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудового Кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.44. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.45. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.46. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.47. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.48. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.49. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.50. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

2.51. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

2.52. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.53. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.54. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

2.55. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой статьи 75 Трудового Кодекса Российской Федерации, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.56. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.57. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.58. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения

от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.59. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным действующим законодательством или трудовым договором.

2.60. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст.80 ТК РФ).

2.61. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение на очное отделение, выход на пенсию и в других случаях, предусмотренных законодательством), а также в случае установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.62. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление. Увольнение работника в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

2.63. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.64. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой, произвести окончательный расчет по заработной плате и другим причитающимся выплатам.

2.65. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с основаниями прекращения договора, указанными в Трудовом кодексе и других нормативных правовых актах, с указанием соответствующей статьи Трудового кодекса (пункта иного нормативного акта).

2.66. Во всех случаях прекращения трудового договора днем увольнения работника является последний день его работы в организации.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.2. Круг обязанностей (работ), который выполняется работниками в соответствии с трудовым договором определяется должностной инструкцией, составленной на основании единого тарифно - квалификационного справочника

работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также технических правил и положений, действующих в соответствующей отрасли.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ);
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом (ст.136), коллективным договором организации, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства в недельный срок (ст. 370 ТК РФ) и сообщать им о принятых мерах;
- создавать условия для участия работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности.

Заведующая МБДОУ- продолжительность рабочей недели - 40 часов; количество выходных дней в неделю - 2 выходных: суббота и воскресенье. Продолжительность ежедневной работы - 8 часов. Понедельник - пятница с 8.00 до 17.00, перерыв для отдыха и питания - с 13.00 до 14.00. Ненормированный рабочий день.

Старший воспитатель - 36 часов в неделю, 7.30 до 18.00, по индивидуальному графику, перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут, с 12.00-12.30;

Воспитатель - 36 часов в неделю, 7.30 до 18.00, посменно по индивидуальному графику, перерыв для приема пищи совместно с детьми;

Музыкальный руководитель - 24 часа в неделю, с 7.30 до 18.00, по индивидуальному графику, перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут, с 12.00-12.30;

Технический персонал (младшие воспитатели) - 40 часов в неделю, с 8.00 до 17.00 с перерывом для приёма пищи и отдыха – 1 час, с 13.30-14.30;

Технический персонал (уборщица, дворник) - 40 часов в неделю, с 8.00 до 16.30 с перерывом для приёма пищи и отдыха – 30 минут, с 12.00-12.30;

Завхоз – 40 часов в неделю, с 8.00 до 16.30 с перерывом для приёма пищи и отдыха – 30 минут, с 12.00-12.30;

Повар – 36 часов в неделю посменно:

первая смена с 6.00 до 14.30 перерыв с 10.00 до 10.30

вторая смена с 8.00 до 16.30 перерыв с 12.00 до 12.30

При любом режиме рабочего времени нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ)

Перерыв для отдыха и приёма пищи для работников по индивидуальному графику работы (кроме воспитателей) - 30 минут.

5.2. Режим рабочего времени МБДОУ:

Продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями: суббота, воскресенье). Время работы в 7.30 до 18.00.

5.3. Режим рабочего времени устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню (ст. 112 ТК РФ), уменьшается на один час.

5.5. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору организации (ст. 103 ТК РФ).

5.6. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.7. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.8. Ночными часами считается время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

5.9. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании медицинского заключения), матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом, указанные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.10. Сверхурочная работа - это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального количества рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, и т. п.).

5.11. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам :

- беременных женщин;
- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускаются с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочные работы не должны превышать на каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.12. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

5.13. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

6.2. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. К данной

категории относятся: воспитатели ДОУ. Время такого отдыха включается в рабочее время(ст. 108 ТК РФ).

6.3. Всем работникам организации предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При установлении 5-дневной рабочей недели предоставляются два выходных дня (суббота и воскресенье) (ст.111 ТК РФ).

6.4. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации установлены статьей 112 ТК. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации); работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Перенос выходных и нерабочих праздничных дней на другие дни производится Правительством Российской Федерации (ст.112 ТК РФ).

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, определяемых ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, а инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только в том случае, если им это не противопоказано по медицинским показаниям.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании локального нормативного акта работодателя, с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

6.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ.

6.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется техническому персоналу продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется педагогическим работникам в соответствии с настоящим кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» и за вредные условия труда повару продолжительностью 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется руководителю за ненормированный рабочий день продолжительностью – 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ)

Педагогическим работникам, отработавшим на одном предприятии 10 календарных лет и более, предоставлять годовой неоплачиваемый отпуск с сохранением места работы, тарифной ставки и всех полагающихся льгот по уважительной причине (учеба, постройка дома, болезни, написание научной работы и т.д.) но не более 2 человек от коллектива одновременно.

Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором организации.

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

6.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работников должен быть предоставлен :

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Порядок предоставления другой части отпуска определяется коллективным договором.

6.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

VII. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

7.1. За образцовое выполнение трудовой функции (работы), улучшение качества работы, продолжительную и безупречную работу в данной организации, новаторство в труде, а также за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;

- выплата премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

7.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к ведомственным и государственным наградам.

7.3. Все виды поощрений применяются работодателем совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом организации.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка обязательно для всех работников организации.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания :

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанные объяснения работником не предоставлены, то составляется соответствующий акт.

8.5. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

8.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

8.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

8.12. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации (его заместителями) законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщить представительному органу работников о результатах рассмотрения (ст. 195 ТК РФ).

8.13. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к виновному руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Приложение №2
к коллективному договору.

Согласовано
Председатель профкома

Утверждаю
Заведующая МБДОУ № 22 «Солнышко»

_____ **С.В.Захарова**

_____ **С.В.Кабанова**

Список профессий (должностей) работников МБДОУ - детского сада № 22 «Солнышко» для предоставления им компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно статей 92,117,147,219 ТК РФ, постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г . № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 13.10.1986 г № 387/22-78 и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда от 11.11.2013 г.

№	Должность	Сокращенная продолжительность рабочего времени (рабочая неделя)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Повышение оплаты труда (в % от оклада/ставки)
1.	Повар	36 часов	7 дней	5%

Приложение №3
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель профкома
МБДОУ-д/с №22 «Солнышко»

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ - д/с№22

Приложение
к
постановлению Клинцовской
городской
администрации
от 04.04.2013г.
№ 831

Положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, групп детей при школах, реализующих программу дошкольного образования г. Клинцы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, работников, занятых организацией общественного питания в общеобразовательных школах г.Клинцы (заведующих производством и поваров) (далее образовательные учреждения) г. Клинцы (далее – Положение) разработано в рамках реализации Закона Брянской области от 15 декабря 2008 года № 112-З «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Брянской области» (с изменениями и дополнениями) для работников образовательных учреждений. Постановление администрации Брянской области № 1321 от 29.12.2012.г. « Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Брянской области».

1.2. Оплата труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников образовательных учреждений и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

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

1.6. Оплата труда в образовательных учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Клинцы Брянской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 11.12.2008г. № 718н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 12.08.2008г. № 417н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 27.02.2012г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

1.8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

1.9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Базовая единица – величина, применяемая для определения базового оклада. Устанавливается постановлением Клинцовской городской администрации.

Базовые коэффициенты – относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования.

Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты.

Повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень.

Ставка (оклад) – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты.

Компенсационные выплаты – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты – часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, групп детей при школах, реализующих программу дошкольного образования г. Клинцы

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда образовательным учреждениям

на финансовый год осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в городском бюджете на соответствующий год.

2.2. Формирование объема фонда оплаты труда для образовательных учреждений на финансовый год осуществляет Финансовое управление клинцовской городской администрации в пределах объема бюджетных средств, определенного конкретному муниципальному образованию на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного и дополнительного образования в муниципальных бюджетных учреждениях .

2.3. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября текущего года по согласованию с Финансовым управлением клинцовской городской администрации и Отделом Образования Клинцовской городской администрации.

2.4. Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$ФОТ = ФОТ_{баз} + ФКВ + ФСВ + ФМП$, где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ_{баз} – базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ – фонд компенсационных выплат;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

ФМП – фонд разовой материальной помощи к отпуску.

Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательного учреждения, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательного учреждения в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$\text{ФОТбаз} = \text{ФОТбаз.рук} + \text{ФОТбаз.сп} + \text{ФОТбаз.сл} + \text{ФОТбаз.р}$, где

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТбаз.рук - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТбаз.сп – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.сл - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТбаз.р - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

Рекомендуемое значение базового фонда оплаты труда работников учреждений и фонда компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Конкретный размер данного значения определяется образовательным учреждением самостоятельно, закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Клинцовской городской администрацией, отделом образования Клинцовской городской администрации, финансовым управлением Клинцовской городской администрации.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$\text{ФОТбаз.сп} = \text{ФОТбаз.уп} + \text{ФОТбаз.пп}$, где

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.уп – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбаз.пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, деятельность которых не связана с воспитательным и образовательным процессом.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и закрепляются коллективным договором.

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

Размер фонда выплат стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, устанавливается в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

3. Формирование ставок (окладов)

работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, групп детей в школах, реализующих программу дошкольного образования г. Клинцы

3.1. Формирование окладов руководителей и заместителей руководителей производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, масштаба управления, предусмотренных приложениями 1, 3, 5, 6 к настоящему Положению.

3.2. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 3, 5, 6 к настоящему Положению.

3.3. Формирование окладов служащих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 3, 5, 6 к настоящему Положению.

3.4. Формирование окладов рабочих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 4, 5, 6 к настоящему Положению.

3.5. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования специалиста и служащего образовательного учреждения согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения, а также типов, видов образовательных учреждений согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$K_2 = 1 + K_{2.1} + K_{2.2}$ и т.д., где

K_2 - коэффициент специфики работы;

К2.1, К2.2 и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.7. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист - группы педагогический персонал» учитывается стаж педагогической работы.

3.8. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательного учреждения на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.8.1. Коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени определяется согласно приложению 3 к настоящему Положению.

В случае если работник образовательного учреждения имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента. Коэффициент по основанию «ученая степень» устанавливается для работников образовательного учреждения в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательного учреждения на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.9. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательного учреждения на основании объемных показателей деятельности образовательного учреждения согласно приложению 7 к настоящему Положению.

4. Расчет ставок (окладов) работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, групп детей при школах, реализующих программу дошкольного образования г. Клинцы

4.1. Оклад руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$О_{рук} = Об + Об \times К3 + Об \times К4 + Об \times Кзв + Об \times К5$ где :

О_{рук} – размер ставки руководителя, заместителя руководителя

Об – величина базового оклада;

К3 - коэффициент педагогического стажа работы,

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте детей свыше 50)

4.2. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательных учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации.

Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$О_{сп} = Бо + Бо \times К3 + Бо \times К4 + Бо \times Кзв$, где:

Осл – размер ставки (оклада) специалиста;
Бо – величина базового оклада;
КЗ - коэффициент педагогического стажа работы,
К4 - коэффициент квалификации;
Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.3. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

Осл = Бо + Бо х Кзв, где:

Осл – размер оклада служащего;
Бо – величина базового оклада;
Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Для определения размера оклада рабочих образовательных учреждений применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах согласно приложениям 4 ,5 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

Ор = Бо + Бо х Кт + Бо х Ккв, где:

Ор – размер оклада рабочего;
Бо – величина базового оклада;

Кт – тарифный коэффициент согласно приложению 4 к настоящему Положению;

Ккв - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

5. Расчет заработной платы работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, групп детей при школах, реализующих программу дошкольного образования г. Клинцы

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗПр. = О_p + KB + CB$, где:

ЗПр.– заработная плата руководителя;

О_p – ставка (оклад) руководителя;

KB - компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата руководителя образовательного учреждения ,имеющего педнагрузку рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = О_{рук} + ЗП_{рук.пн} + KB + CB$, где :

ЗП_{рук} – заработная плата руководителя;

О_{рук} – оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗП_{рук.пн} – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$$\frac{пфакт}{пнорм}$$

$ЗП_{рук.пн} = О_{сп} \times \frac{пфакт}{пнорм}$, где:

$$\frac{пфакт}{пнорм}$$

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

$O_{\text{сп}}$ – ставка (оклад) специалиста;
КВ - компенсационные выплаты;
СВ – стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{\text{зр.}} = O_{\text{зр.}} + \text{КВ} + \text{СВ}$, где:

$ЗП_{\text{зр.}}$ – заработная плата заместителя руководителя;

$O_{\text{зр.}}$ – ставка (оклад) заместителя руководителя;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.4. Заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения, имеющего педнагрузку рассчитывается по формуле:

$ЗП_{\text{зр.}} = O_{\text{зр.}} + ЗП_{\text{зр.пн}} + \text{КВ} + \text{СВ}$, где :

$ЗП_{\text{зр.}}$ – заработная плата заместителя руководителя;

$O_{\text{зр.}}$ – оклад заместителя руководителя образовательного учреждения;

$ЗП_{\text{зр.пн}}$ – заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$ЗП_{\text{рук.пн}} = O_{\text{сп}} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}}$, где:

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

$O_{\text{сп}}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.5. Заработная плата специалистов образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{\text{сп.}} = O_{\text{сп.}} + \text{КВ} + \text{ПК} + \text{СВ}$, где:

$ЗП_{\text{сп.}}$ – заработная плата специалиста;

$O_{\text{сп.}}$ – ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

ПК – повышающий коэффициент, установленный для младших воспитателей в размере 0,20(выполнение дополнительной работы по оздоровлению и закаливанию детей)

СВ – стимулирующие выплаты.

5.6. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{\text{сп.уп}} = O_{\text{сп.}} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}} + \text{КВ} + \text{СВ}$, где :

$ЗП_{\text{сп.уп}}$ - заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

$O_{\text{сп.}}$ – ставка (оклад) специалиста;

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;
КВ - компенсационные выплаты;
СВ – стимулирующие выплаты.

5.7. Заработная плата служащих образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сл} = О_{сл} + ПК + КВ + СВ$, где:

$ЗП_{сл}$ – заработная плата служащего, где:

$О_{сл}$ - оклад служащего образовательного учреждения;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.8. Заработная плата рабочего образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{р} = О_{р} + КВ + СВ$, где:

$ЗП_{р}$ - заработная плата рабочего;

$О_{р}$ - оклад рабочего;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.9. Выплаты компенсационного характера.

5.9.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

5.9.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере - 35 процентов часовой ставки.

5.9.3. Оплата труда за работу в праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим ставку (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

5.9.4. Оплата труда по совместительству профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% оклада отсутствующего работника.

5.9.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, сторожей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

Компенсационные выплаты начисляются на базовый оклад работника.

5.10. Выплаты стимулирующего характера.

5.10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в коллективном договоре образовательного учреждения, принятом с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.10.2. Руководителю образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Клинцовской городской администрацией с учетом критериев оценки эффективности работы образовательных учреждений. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

5.10.3. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения определено приложением 2 настоящего Положения.

5.10.4. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательное учреждение самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательного учреждения принятом с учетом мнения представительного органа работников.

**Приложение №4
к коллективному договору.**

Председатель профкома

_____ С.В.Захарова

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ -
детского сада №22 «Солнышко»

_____ С.В.Кабанова

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ
распределения стимулирующей части фонда**

оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад №22 «Солнышко»

разработанное на основании постановления Клинцовской городской администрации от 04.04.2013г. №831 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального бюджетного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста (прогимназии), групп детей, при школах реализующих программу дошкольного образования».

Выплаты стимулирующего характера - выплаты работникам муниципального образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются «Экспертным советом» по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами муниципального образовательного учреждения.

Руководители структурных подразделений:

Мед. сестра:	заведующий хозяйством:	ст. воспитатель:	заведующий:
↓	↓	↓	↓
повара мл. воспитатели	дворник рабочие кастелянша	- воспитатели - муз. руководитель - психолог	ст. воспитатель мед. сестра заведующий хозяйством

1. Руководители структурных подразделений представляют в «Экспертный совет» служебные записки о деятельности работников пофамильно с указанием % за каждый критерий до 25 числа каждого месяца.

2. Заведующий МБДОУ – детский сад № 22 «Солнышко» пишет в «Экспертный совет» о деятельности заведующей хозяйством, медсестры, ст. воспитателя с указанием ФИО и % за каждый критерий до 25 числа каждого месяца.

3. «Экспертный совет» заседает до 28 числа каждого месяца, оценивает, принимает решение, пишет протокол по итогам предыдущего месяца.

4. Заведующий МБДОУ - детский сад № 22 «Солнышко» пишет приказ по ФИО, должности, прикладывает протокол и отдает в бухгалтерию Муниципального бюджетного учреждения комплексного центра обслуживания системы образования (МБУ КЦОСО) до 28 числа каждого месяца.

5. Администрация ДОУ обеспечивает гласность в вопросах подходов и критериев стимулирующих выплат для всех работников ДОУ.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения осуществляется ежемесячно по результатам предыдущего отчетного месяца.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение вводится для определения условий и порядка выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад №22 «Солнышко» г. Клинцы Брянской области.

1.2. Правовой основой данного Положения являются:

- Устав МБДОУ - детский сад № 22 «Солнышко»;
- Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001г. ФЗ от 06.10.2006 № 90(стр.144).
- Закон РФ от 10. 07. 1992г. №3266-1 «Об образовании (п.11 ст.32 «Компетенция и ответственность образовательного учреждения»);

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счёт поступлений бюджетных средств по утверждённой смете на расчетный счёт МБДОУ – детский сад № 22 «Солнышко».

1.4. Настоящее положение вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников ДОУ;
- стимулирования качественного исполнения должностных обязанностей, повышения профессионального уровня работников ДОУ;
- стимулирование творческой активности инициативы при реализации поставленных задач;
- повышение качества образовательного процесса;
- закрепления высококвалифицированных кадров;
- поощрение работников за высокие достижения в труде.

2. Виды, порядок установления и размер стимулирующих выплат.

2.1. В ДОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1- текущие.

Текущие стимулирующие выплаты осуществляются:

- по результатам работы за месяц;
- по итогам работы за год.

2.2. Порядок установления стимулирующих выплат:

2.2.1. Стимулирующие выплаты начисляются на базовый должностной оклад работника в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.2.2. Стимулирующие выплаты производятся по приказу руководителя ДОУ на основании протокола Заседания комиссии («Экспертного совета») по распределению стимулирующих выплат.

2.2.3. Работникам, проработавшим неполный расчётный период, в связи с г/отпуском, временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам текущие стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

2.2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются и при условии своевременного и качественного выполнения критериев (приложение).

2.2.5. Стимулирующие выплаты не устанавливаются:

- в случае невыполнения или некачественного выполнения установленного объема дополнительных работ;
- при наличии дисциплинарных взысканий;

- травматизма;
- нарушениях трудовой дисциплины;
- в случае пребывания на больничном листе, в отпуске, сессии;
- при нарушении инструкции «По охране жизни и здоровья детей» (травматизм);
- при нарушении «Правил внутреннего трудового распорядка ДОУ»;
- при нарушении этики общения с детьми, родителями, коллегами;
- при нарушении и претензии со стороны СЭС и других контролирующих организаций;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.6. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя ДОУ устанавливаются приказом учредителя.

2.3. Размер стимулирующих выплат

2.3.1. Размер стимулирующих выплат определяется с учётом критериев, позволяющих оценить результативность, эффективность и качество труда работников.

2.3.2. Размер единовременных (разовых) стимулирующих выплат определяются самостоятельно, с учётом труда каждого работника и максимальным размером не ограничивается, но в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

2.3.3. Размер стимулирующих выплат административно - управленческому персоналу (устанавливается в сентябре месяце на весь год с учётом результатов труда за прошедший год). Также могут устанавливаться и единовременные выплаты.

2.3.4. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относятся выплаты материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) – 5000 руб.;

- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи - 2000 руб.;

- в связи с необходимостью длительного лечения работника (более двух месяцев, при предоставлении подтверждающих документов) – 2000 руб.;

- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия (при предоставлении подтверждающих документов) – 5000 руб.;

- в связи с юбилеем (50,55, 60,65) – 3000 руб.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника при наличии экономии по фонду оплаты труда.

2.3.5. Средства, полученные при экономии фонда стимулирования учреждения после распределения его за качество и высокие результаты труда в истекший месяц, могут быть использованы на оплату труда работников за выполнение работы, не входящих в круг их должностных обязанностей.

3. Права и обязанности.

3.1. Все работники ДОУ имеют право на установление стимулирующих выплат согласно данному положению.

3.2. Руководитель ДОУ имеет право:

устанавливать стимулирующие выплаты в размере определённого процента к должностному окладу, или в денежном выражении;
при отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, при ухудшении качества работы, несвоевременное выполнение работ приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ

3.3.Руководитель МБДОУ обязан издать приказ об установлении единовременных поощрительных и стимулирующих выплат не позднее 25 числа каждого месяца.

3.4. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

4. Руководство.

4.1.Контроль за использование средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на руководителя МБДОУ – детский сад № 22 «Солнышко».

4.2. Учёт использования средств в стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на бухгалтера МБУ КЦОСО.

4.3. Координацию работы по формированию и использованию средств стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет бухгалтерия МБУ КЦОСО.

5.Заключительные положения.

5.1.Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

Выплаты производятся из стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда.

К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи.

Критерии распределения фонда стимулирования работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений Качественные показатели стимулирующих выплат.

1.1.ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности и критерии оценки работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, дефектологов, педагогов-психологов, инструкторов по плаванию .

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности педагога	Критерии оценки эффективности работы педагога (максимально возможное)
1	2	3	4
Эффективность реализации образовательной программы Учреждением			
1.	Качество достижений		22 балл
1.1.	Сохранение контингента обучающихся	За каждого обучающегося– 0,25 балла, но не более 7 баллов. К1	7
1.2.	Посещаемость обучающимися группы	Выполнение нормы 100% - 2 балла. 80% -1 балл	2

		50% и ниже -0 баллов. Примечание: расчет показателя производится по формуле: списочный состав умножить на 14,66 = норма детодней на одного ребёнка К2	
1.3.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом и ставших участниками, победителями или призерами творческих конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований различного уровня	На муниципальном уровне – 1 балл. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1 балл. На международном уровне – 2 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-3	5
1.4.	Благоприятный психологический климат в группе (отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, педагогических работников, родителей)	Отсутствие жалоб – 1 балл. Наличие обоснованных претензий – (- 1 балл за каждую обоснованную). К-4	1
1.5.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны администрации – 1 балл. Наличие обоснованных жалоб на качество образования – (- 1 балл за каждую). Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования – (- 3 балла) К-5	1
1.6.	Вариативность системы дошкольного образования, дополнительного образования	За каждый вид – 1 балл, но не более 3 баллов К-6	3
1.7.	Ведение кружковой работы	За каждый вид – 1 балл, но не более 3 баллов За неведение – (-1) К-7	3
2.	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности Учреждения		29 балл
2.1.	Участие в инновационной деятельности, наличие научно-методических публикаций	Наличие статуса с программой: На муниципальном уровне – 0,5 балла. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1,5 балла. На международном уровне – 2 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-1	5
2.2.	Организация и проведение, участие в семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах, конкурсах, соревнованиях и т.п. различного уровня	На уровне ДОУ – 0,5 балла. На муниципальном уровне – 0,5 балла. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1,5 балла.	5

		На международном уровне – 1,5 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-2	
2.3.	Личное участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	На уровне ДОУ – 0,5 балла. На муниципальном уровне – 0,5 балла. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1,5 балла. На международном уровне – 1,5 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-3	5
2.4.	Активное участие в детских праздниках	Не более 5 баллов. К-4	5
2.5.	Обновление развивающей среды воспитания и обучения для различных категорий обучающихся	Наличие многофункциональной среды – 1 балл Отсутствие обновления – (-1балл) К-5	1
2.6.	Организация и проведение практических мероприятий по распространению передового опыта на уровне ДОУ	На уровне ДОУ – 0,5 балла. На муниципальном уровне – 0,5 балла. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1,5 балла. На международном уровне – 1,5 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-6	5
2.7.	Наличие педагогических продуктов работников Учреждения по результатам проведения научно-практических мероприятий по распространению передового опыта (сборники, брошюры)	Наличие печатной продукции (сборники, брошюры) – 1 балл. При наличии педагогической продукции, размещенной на сайте Учреждения дополнительно – 1 балл. К-7	2
2.8.	Активное использование в учебном процессе информационно – коммуникационных технологий	Использование в учебном процессе информационно – коммуникационных технологий – 1 балл К-8	1
3.	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждением		6 баллов
3.1.	Наличие и обновление портфолио педагога	Наличие портфолио – 1 балл. Отсутствие обновления – (-1 балл) К-1	1
3.2.	Общественная составляющая управления в группе	Наличие и активная деятельность органа общественного управления в группе, в котором представлены все участники образовательного процесса – 2 балла. К-2	2
3.3.	Наличие регулярно обновляемого	Наличие сайта – 1 балл.	3

	официального сайта педагога, страница на сайте ДОУ	Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте (не реже одного раза в неделю) – 1 балл. Размещение информации реже одного раза в неделю – (- 2 балла). Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1 балл. Не соответствие информации, размещенной на сайте, требованиям законодательства – (- 3 балла). (При наличии нескольких показателей - баллы суммируются). К-3	
4.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности Учреждения		26 баллов
4.1.	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы (родителями, законными представителями)	Менее 50% - 0 баллов. От 51% до 80% - 5 баллов. От 81% до 100% - 10 баллов. К-1	10
4.2.	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги, по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом) (%))	Положительная динамика – 1 балл. Стабильная положение – 0 баллов. Отрицательная динамика – (- 1 балл). К-2	1
4.3.	Обеспечение эстетических условий, оформления группы, Учреждения	Наличие эстетического оформления группы, Учреждения – 1 балл К-3	1
4.4.	Благоустройство территории (включая прилегающей) и здания Учреждения, помещений для занятий	Личное участие педагога в благоустройстве территории, здания, Учреждения – 1 балл. Наличие замечаний к их содержанию – (-2 балла). К-4	1
4.5.	Выполнение мероприятий по энергосбережению и водопотреблению	Положительная динамика – 3 балла. Отрицательная динамика - -3 балла. К-5	3
4.6.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, оборудование игровых площадок)	Материально-техническое обновление – 6 баллов. Ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса – 4 балла. (При наличии нескольких показателей - баллы суммируются). К-6	10
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		12 баллов
5.1.	Отсутствие случаев травматизма и обучающихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев – 1 балл. Наличие случая – (- 2 балла за каждый случай). К-1	1

5.2.	Внедрение здоровьесберегающих технологий, программ, направленных на пропаганду здорового образа жизни	Наличие функционирующей программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни – 4 балла. К-2	4
5.3.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-спортивные мероприятия и т.п.)	Проведение мероприятий (не менее 1-го в квартал) – 4 балла. Не проведение мероприятий – (-5 балла). К-3	4
5.4.	Проведение мероприятий, формирующих способность обучающихся к действиям в экстремальных ситуациях	Проведение мероприятий, формирующих способность воспитанников к действиям в экстремальных ситуациях – 1 балл. К-4	1
5.5.	Организация питания	Соблюдение норм питания, культуры приёма пищи – 2 балла. Наличие замечаний – (-2 балла). К-5	2
6.	Уровень исполнительской дисциплины		5 балл
6.1.	Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями	Своевременное предоставление достоверных материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах – 5 баллов. Не своевременное предоставление – (-5 баллов за каждый случай). К-1	5
6.2.	Своевременное (полное) исполнение замечаний	Не своевременное (не полное) исполнение замечаний – (-3 балла за каждый невыполненный пункт предписания /замечания) К-2	0
6.3.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у педагога	Наличие дисциплинарных взысканий – (-1 балл за каждое дисциплинарное взыскание) К-3	0
	итого		100

**1.2. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности и критерии оценки работы заместителей заведующей,
старших воспитателей**

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые значения показателей	Критерии оценки эффективности работы заместителя заведующей, старшего воспитателя (максимально возможное)
1	2	3	4
1	Эффективность реализации образовательной программы Учреждением		26 баллов
1.1.	Качество достижений		22 балл
1.1.1	Сохранение контингента обучающихся	За каждого обучающегося– 0,05 балла, но не более 7 баллов. (Примечание: За отчетную цифру берется фактическое количество обучающихся, зачисленных в Учреждение по состоянию на 1 число месяца после отчетного квартала) К-1	7
1.1.2	Наполняемость групп обучающимися	От 0 % до 80 % – 0 баллов. От 81% до 94% – 1 балла. От 95 % до 100 % – 2 балла. Более 100 % – 3 балла. (Примечание: Наполняемость групп рассчитывается по отношению к фактическому количеству обучающихся, зачисленных в Учреждение по состоянию на 1 число месяца отчетного квартала) К-2	3
1.1.3	Посещаемость обучающихся учреждений	От 0 % до 80 % от списочного состава – 0 баллов. От 81% до 94 % от списочного состава – 1 балл. От 95 % до 100% от списочного состава – 2 балла. (Примечание: Расчет показателя производится от фактического количества обучающихся в течение отчетного кварталаКонтрольная цифра - фактическое количество обучающихся, зачисленных в Учреждение по состоянию на 1 число месяца каждого квартала) К-3	2

1.1.4	Наличие обучающихся, подготовленных Учреждением и ставших победителями или призерами творческих конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований различного уровня	На муниципальном уровне – 1 балл. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1 балл. На международном уровне – 2 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-4	5
1.1.5	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, обучающихся, их родителей)	Стабильный коллектив, отсутствие жалоб – 1 балл. Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, воспитанников, их родителей – (– 1 балл за каждую обоснованную). К-5	1
1.1.6	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в Учреждении	Отсутствие жалоб и предписаний контрольно-надзорных органов – 1 балл. Наличие обоснованных жалоб на качество образования – (– 1 балл за каждую). Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования – (– 3 балла) К-6	1
1.1.7	Вариативность системы дошкольного образования, дополнительного образования	За каждый вид – 1 балл, но не более 3 баллов К-7	3
1.2.	Кадровое обеспечение		4 баллов
1.2.1	Наличие у педагогических работников Учреждения профильного профессионального образования.	Наличие более чем у 50 % педагогических работников профильного высшего профессионального образования – 1 балл. Наличие более чем у 50 % педагогических работников профильного среднего профессионального образования – 0,5 балла. К-1	1
1.2.2	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом Учреждения	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками и административно-управленческим персоналом Учреждения – 1 балл. Наличие случаев несвоевременного прохождения курсов ПК – (– 1 балл за каждый случай). К-2	1
1.2.3	Уровень квалификации	Наличие более чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл. К-3	1
1.2.4	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогических работников со стажем работы до 3 лет - 10% и более – 1 балл К-4	1
2.	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности Учреждения		31 балл
2.1.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Наличие статуса с программой: На муниципальном уровне – 0,5	5

	(наличие статуса РЭП, МЭП, базовой площадки, базовое (опорное) дошкольное образовательное учреждение, наличие научно-методических публикаций)	балла. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1,5 балла. На международном уровне – 2 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-1	
2.2.	Организация и проведение на базе Учреждения семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов, конкурсов, соревнований и т.п. различного уровня	На муниципальном уровне – 0,5 балла. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1,5 балла. На международном уровне – 2 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-2	5
2.3.	Личное участие заместителя заведующей, старшего воспитателя Учреждения в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	На муниципальном уровне – 0,5 балла. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1,5 балла. На международном уровне – 2 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-3	5
2.4.	Наличие и продуктивность реализации образовательной программы и программы развития Учреждения	Наличие и продуктивность реализации образовательной программы и программы развития: от 0 % до 70 % – 0 баллов. от 71 % до 80 % – 1 балл. от 81 % до 90 % – 1,5 балла. от 91 % до 100 % – 2 балла. К-4	2
2.5.	Создание развивающей среды воспитания и обучения для различных категорий обучающихся	Наличие многофункциональной среды – 1 балл К-5	1
2.6.	Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе Учреждения	На муниципальном уровне – 0,5 балла. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1,5 балла. На международном уровне – 2 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-6	5
2.7.	Наличие педагогических продуктов работников Учреждения по результатам проведения научно-практических мероприятий по распространению передового опыта (сборники, брошюры, страница на сайте Учреждения с выложенными материалами)	Наличие печатной продукции (сборники, брошюры) – 1 балл. При наличии педагогической продукции, размещенной на сайте Учреждения дополнительно – 1 балл. К-7	2
2.8.	Профессиональное развитие	Участие педагогических работников в конкурсах	5

		<p>профессионального мастерства: На муниципальном уровне – 0,5 балла. На региональном уровне – 1 балл. На федеральном уровне – 1,5 балла. На международном уровне – 2 балла. (При наличии нескольких оснований – баллы суммируются) К-8</p>	
2.9.	Активное использование в учебном процессе информационно – коммуникационных технологий	Использование в учебном процессе информационно – коммуникационных технологий – 1 балл К-9	1
3.	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждением		8 баллов
3.1.	Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)	Доля внебюджетных средств от общей суммы финансирования Учреждения – 0,2 балла за каждые 10 % (но не более 2 баллов) К-1	2
3.2.	Общественная составляющая управления Учреждением	Наличие органа общественного управления, в котором представлены все участники образовательного процесса – 1 балл. Наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета – 1 балл. (При наличии нескольких показателей - баллы суммируются). К-2	2
3.3.	Наличие регулярно обновляемого официального сайта Учреждения	Наличие сайта – 1 балл. Своевременное обновление информации, размещаемой на сайте (не реже одного раза в неделю) – 2 балла. Размещение информации реже одного раза в неделю – (- 2 балла). Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1 балл. Не соответствие информации, размещенной на сайте, требованиям законодательства – (- 3 балла). (При наличии нескольких показателей - баллы суммируются). К-3	4
4.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности Учреждения		19 баллов
4.1.	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги, по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (с нарастающим итогом) (%))	Положительная динамика – 5 баллов. Стабильная положение – 0 баллов. Отрицательная динамика – (- 5 баллов). К-1	5
4.2.	Обеспечение эстетических условий,	Наличие эстетического	5

	оформления Учреждения	оформления Учреждения – 5 баллов К-2	
4.3.	Благоустройство территории (включая прилегающей) и здания Учреждения, помещений для занятий	Отсутствие замечаний к содержанию здания, помещений и территории, 100% ограждение территории – 3 балла. К-3	3
4.4.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, оборудование игровых площадок)	Материально-техническое обновление – 4 балла. Ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса – 2 балла. (При наличии нескольких показателей - баллы суммируются). К-4	6
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		10 баллов
5.1.	Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся	Количество посещений на одного воспитанника в месяц : -13 дней – (– 1 балл). -12 дней – (– 2 балла). -10 дней – (– 3 балла). К-1	0
5.2.	Заболеваемость обучающихся	Пропущено одним воспитанником в месяц по болезни: От 10 до 8 дней – (– 2 балла). От 7 до 5 дней – (– 1 балл). больше 10 дней – (-3балла). К-2	0
5.2.	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев – 1 балл. Наличие случая – (– 2 балла за каждый случай). К-3	1
5.3.	Внедрение здоровьесберегающих технологий, программ, направленных на пропаганду здорового образа жизни	Наличие функционирующей программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни – 3 балла. К-4	3
5.4.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-спортивные мероприятия и т.п.)	Проведение мероприятий (не менее 1-го в квартал) – 3 балла. Не проведение мероприятий – (– 2 балла). К-5	3
5.5.	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и работников Учреждения к действиям в экстремальных ситуациях	Проведение практических мероприятий, формирующих способность воспитанников и работников Учреждения к действиям в экстремальных ситуациях с участием контрольно-надзорных органов (не менее 1-го в квартал) – 1 балл. К-6	1
5.6.	Соблюдение норм питания, культура приёма пищи	Соблюдение норм питания, отсутствие жалоб со стороны родителей, предписаний	2

		(протоколов, актов) надзорных органов – 2 балла. К-7	
6.	Уровень исполнительской дисциплины		6 балл
6.1.	Качественное выполнение контрольной и аналитической деятельности (аналитических справок к ПС, анализ диагностических данных по уровню освоения детьми программы, по определению уровня профессионального роста педагогов, по данным анкет и прочее)	Своевременное предоставление достоверных материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах – 5 баллов. Не качественное выполнение – (– 5 баллов). К-1	5
6.2.	Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Своевременное предоставление достоверных материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах – 1 балл. Не своевременное предоставление – (– 1 балл за каждый случай). Предоставление искаженной информации – (– 1 балл за каждый случай). К-2	1
6.3.	Предписания и замечания контрольных и надзорных органов	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов – 0 баллов. Наличие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов – (– 1 балл за каждый пункт). К-3	0
6.4.	Своевременное (полное) исполнение предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов	Не своевременное (не полное) исполнение предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов – (– 3 балла за каждый невыполненный пункт предписания /замечания) К-4	0
6.5.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у заместителя заведующей, старшего воспитателя Учреждения	Наличие дисциплинарных взысканий – (– 1 балл за каждое дисциплинарное взыскание) К-5	0
	итого		100

2. Младшие воспитатели

№	Показатели	Количество о баллов
1	Качественное выполнение СанПиН в ДОУ К1	5
2	Образцовая организация детского питания. К2	5
3	Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий. К3	10
4	Высокие показатели фактической посещаемости детей более 80% К 4	5
5	Активное участие в субботниках ,работа по благоустройству территории, детских праздниках, мероприятиях ДОУ. К5	10
6	Образцовое содержание группы (сохранность детской мебели, обновление интерьера, ремонтные работы. К6	10
7	Высокий уровень психологического климата в группе К7	5
всего		50

3. Работники пищеблока (шеф-повара, повара, кухонные рабочие).

№	Показатели	Количество баллов
1	Качественное приготовление пищи. К1	4

2	Строгое соблюдение санитарных условий. Отсутствие замечаний в санитарном журнале. К2	4
4	Соблюдение режима выдачи приготовленной пищи. К3	2
5	Активное участие в субботниках , работа по благоустройству территории, детских праздниках, мероприятиях ДОУ. К4	10
6	Образцовое содержание пищеблока (сохранность инвентаря, мебели, обновление интерьера, ремонтные работы. К5	10
всего		30

4. Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша.

№	Показатели	Количество баллов
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм. Отсутствие замечаний в санитарном журнале. К1	4
2	Качество и напряженность труда при выполнении работы. К2	4
3	Активное участие в субботниках К3	10
4	Активное участие в субботниках , работа по благоустройству территории, детских праздниках, мероприятиях ДОУ. К4	10
6	Соблюдение графика смены белья. К5	2
всего		30

5. Заведующий хозяйством в МБДОУ до 8 групп

№	Показатели	Количество баллов
1	Качественное соблюдение требований СанПиНа в содержании помещений и территории ДОУ К1	6
2	Обеспечение выполнений требований ПБ, ОТ. К2	4
3	Своевременное обеспечение и реализация продуктов питания К3	6
4	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта. К4	4
5	Своевременный контроль качества поступающих продуктов питания, соблюдения сроков и условий хранения. К5	6
6	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ.. К6	3
7	Качественное ведение документации К7	3
8	Укрепление и сохранность материально-технической базы ДОУ. К8	4
9	Качественная подготовка ДОУ к новому учебному году, зимнему сезону. К8	4
10	Активное участие в субботниках , работа по благоустройству территории, детских праздниках, мероприятиях ДОУ. К9	10
всего		50

6. Дворник

№	Показатели	Количество баллов
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН,	5

	качественное и своевременное проведение уборки территории. К1	
2	Своевременная очистка территории от снега в зимний период. К2	5
3	Своевременная обрезка деревьев и кустарников и уборка листвы в весеннее-осенний период. К3	5
4	Работа по благоустройству и озеленению территории , регулярный полив газонов цветников, детских площадок в весеннее-летний период К4	5
5	Активное участие в субботниках , мероприятиях ДОУ. К5	10
всего		30

7. Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания

№	Показатели	Количество баллов
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения. К1	5
2	Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт К2	10
3	Активное участие в субботниках , работа по благоустройству территории, мероприятиях ДОУ. К3	10
4	Подготовка объектов к осеннее-зимнему сезону. К4	5
всего		30

Приложение №5
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель профкома
_____ / С. В. Захарова/

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22
«Солнышко»
_____ /С.В.Кабанова

Поименный список
работников МБДОУ – д/с №22 «Солнышко» подлежащих
(наименование предприятия, организации)
прохождению периодического медицинского осмотра

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Год рождения	Домашний адрес	Наименование профессии (должности) Согласно штатному расписанию	Наименование вредного производственного фактора согласно перечня факторов, а также вредных производственных факторов, установленных в результате аттестации рабочих мест по условиям труда	Вредные факторы согласно приложений Приказ №302-н От 12.04.2011г.	Периодичность мед.осмотра согласно приказа
1	Кабанова С.В.	1960	Кирова 105	Заведующая	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
2	Разумеева И.В.	1976	Пушкина 34/21	Старший воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
3	Аксененко Н.П.	1957	Ворошилова 28/17	Завхоз	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
4	Захарова С.В.	1964	Ворошилова 35/105	Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
5	Герасюто Н.П.	1987	Лесная 101	Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
6	Гнездилова А.В.	1971	Пер. Красина 30	Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
7	Лукьяненко Д.А.	1988	Пер. 1 Щорса 51	Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
8	Сехина Н.А.	1989	Скоробогатова 5/26	Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
9	Марковцова Ю.В.	1993	Текстильная 54	Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год

10	Махоткина Е.М.	1977	Мира 27/23	Муз. руководитель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
11	Лепехо Л.Н.	1971	Октябрьская 111	Младш. воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
12	Захаренко О.С.	1980	Ленинградская 57	Младш. воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
13	Кривенок В.И.	1961	Дзержинского 36/51	Младш. воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
14	Поддубная С.А.	1972	пер. звездный 25	Младш. воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
15	Попова Л.П.	1975	Пер. Пушкина 33	Младш. воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
16	Бардовская Е.Ю.	1977	Лермонтова 51/135	Младш. Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
17	Исакина С.Д.	1969	Ворошилова 48/75	Повар	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
18	Бауло А.В.	1962	Рябка 47	Повар	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
19	Криволап Т.М.	1970	Ворошилова 62/53	Дворник	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
20	Осадчая Д.В.	1985	Союзная 113/23	Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
21	Базылева Т.Е.	1997	Лесная 117	Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
22	Филимоненко В.А.	1968	П.Коммуны 108	Рабочий	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
23	Черненко Т.В.	1	Пос.Ардонь	Воспитатель	Работа в дошкольном Образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год

Приложение №6
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома

_____ С.В.Захарова

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ №22«Солнышко»

_____ С.В.Кабанова

ПЕРЕЧЕНЬ

бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам

Наименование должности, профессии	Код по классификатору ОК 016-94	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Типовые отраслевые нормы		Примечание
				№, дата постановления	№ п/п	
Повар	16675	Костюм (халат) хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 г. № 308	5	
	16472	Фартук хлопчатобумажный	1 шт.			
		Пилотка	1 шт.			
		Перчатки медицинские	12 шт.			
Кухонный рабочий	13249	Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 шт.	Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 г. № 308	9	
		Косынка хлопчатобумажная	1 шт.			
Младший воспитатель	16399	Фартук белый хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 г. № 308	7	
	13249	Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 шт.			
	16675	Халат хлопчатобумажный	1 шт.			
		Пилотка (косынка)	1 шт.			

Ответственный по ОТ

_____ /Н.П.Аксененко/

Приложение №7
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома

_____ **С.В.Захарова**

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ №22
«Солнышко»

_____ **С.В.Кабанова**

Перечень

профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 N 1122н
«Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

№	Наименование профессии (должности), вида работ	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи
1	Младший воспитатель	Мыло туалетное	200г/м
2.	Дворник	Мыло туалетное	200г/м
3.	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	Мыло туалетное	200г/м
4.	Заведующий хозяйством	Мыло туалетное	200г/м
5.	Повар	Мыло туалетное	200г/м
6.	Кухонный рабочий	Мыло туалетное	200г/м
7.	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200г/м

Приложение №8
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ №22«Солнышко»

_____ **С.В.Захарова**

_____ **С.В.Кабанова**

ПЕРЕЧЕНЬ

бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам

Наименование должности, профессии	Код по классификатору ОК 016-94	Наименование санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Типовые отраслевые нормы		Примечание
				№, дата постановления	№ п/п	
Дворник	11786	Халат хлопчатобумажный для защиты от загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравразвития РФ от 01.10.2008г. №541 н	20	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.			
Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	17544	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравразвития РФ от 01.10.2008г. №541 н	64	
		Сапоги резиновые	1 пара			
	16399	Перчатки с полимерным покрытием	4 пары.			

Ответственный по ОТ

_____ /Н.П.Аксененко/

**Приложение №9
к коллективному договору**

**Согласовано:
Председатель профкома**

_____ / С.В.Захарова/

**Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 «Солнышко»**

_____ /С.В.Кабанова/

Настоящее соглашение в том, что руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность				
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, вы-свобождённых от тяжёлых физических работ		
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ											
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы	Чел.	23		Январь 2017	Заведующая Завхоз					
2	Организация обучение и проверка знаний по охране труда работников учреждения	Кол-во раз	2		Август 2017	Заведующая Завхоз					
3	Организация, обновление уголка по охране труда.				Январь 2017	Завхоз					
4	Приобретение специальной литературы по охране труда			500 руб.		Заведующая					
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: • работников, которым необходим предварительный и периодический				В течение года	Заведующая					

	<p>медицинский осмотр;</p> <ul style="list-style-type: none"> • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства 										
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2		Январь 2017 Август 2017	Рабочий по ОЗ Завхоз.					
7	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда		21		По мере необходимости	Заведующая					
8	Разработка и внедрение инструкций по охране труда				В теч. года	Заведующая					
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ											
9	Нанесение на рабочие столы в маркировки				Август 2017	Мед.сестра					
10	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, окон, фрамуг.				Август 2017	Рабочий Завхоз					
11	Заготовка песка для посыпания ледяных дорожек зимой				Август 2017	Завхоз					
12	Замена асфальтного покрытия на территории хоз. части				При поступлении	Заведующая					

					финансов ых средств					
13	Замена мебели в старшей группе младшей группе				Июль 2017	Завхоз				
14	Замена линолиума в помещениях ДОУ				Июль 2017	Завхоз				
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ										
24	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников.	Кол-во раз	1		Апрель 2017	Мед.сестра				
25	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи				Январь 2017	Мед.сестра				
26	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.				В течение года	Заведующая				
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ										
27	Приобретение и выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.	Кол – во раз	1		Январь 2017	Завхоз				
28	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.				В течение года	Завхоз				
29	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты	Кол-во раз	2		Январь 2017	Завхоз				
V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ										
30	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом				В теч. года	Завхоз				

	инструкций о мерах пожарной безопасности.									
31	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.				Ноябрь 2017	Завхоз				
32	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)				Постоянно	Завхоз				
33	Организация обучения работающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.	Кол-во раз	2		Октябрь Апрель	Завхоз				
34	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.				Постоянно	Завхоз				

Приложение № 10
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель профкома

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 «Солнышко»

_____ / С.В.Захарова/

_____ /С.В.Кабанова/

СПИСОК КОНТИНГЕНТА
Работников МБДОУ – д/с №22 «Солнышко» подлежащих
(наименование предприятия, организации)
прохождению периодического медицинского осмотра

№ п/п	Наименование профессии (должности) Согласно штатному расписанию	Наименование вредного производственного фактора согласно перечня факторов, а также вредных производственных факторов, установленных в результате аттестации рабочих мест по условиям труда	Вредные производственные факторы согласно приложений Приказ №302-н От 12.04.2011г.	Периодичность мед. осмотра согласно приказа
1	Заведующая	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
2	Старший воспитатель	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
3	Завхоз	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
4	Воспитатель	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
5	Музыкальный руководитель	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
6	Психолог	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
7	Младший воспитатель	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
8	Повар	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
9	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год
10	Дворник	Работа в дошкольном образовательном учреждении	Пр. 2 п. 20	1 раз в год