

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 1 «Солнышко» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей

на 2019 - 2021годы

Представитель работодателя
руководитель организации

И.В. Демидова
(подпись) (инициалы, фамилия)
И.о. заведующего
(наименование должности)

Представитель работников
заместитель председателя первичной
профсоюзной организации

Е.А.Власова
(подпись) (инициалы, фамилия)

" 11 " января 2019 г.



" 11 " января 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию

Регистрационный № 18-Нот «16» января 2019 года

Главный специалист в сфере трудовых
Отношений управления финансов
И экономики администрации
Колпнянского района Орловской области



И.А. Пронин

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 1 «Солнышко» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей

на 2019 - 2021годы

Представитель работодателя
руководитель организации

И.В. Демидова

(подпись) (инициалы, фамилия)

И.о. заведующего

(наименование должности)

"_11_" января 2019 г.

(печать)

Представитель работников -
заместитель председателя первичной
профсоюзной организации

Е.А.Власова

(подпись) (инициалы, фамилия)

"_11_" января 2019 г.

(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20 ___ года

Главный специалист в сфере трудовых
Отношений управления финансов
И экономики администрации
Колпнянского района Орловской области

_____ И.А. Пронин

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении – детский сад № 1 «Солнышко» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей (далее МБДОУ – детский сад № 1 «Солнышко»).

1.1.1 Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - руководителя Демидовой И.В..

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя Власовой Е. А. заместителя председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Орловской области от 6 сентября 2013г. №1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы;
- Региональное отраслевое соглашение между Орловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2016-2021 годы.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности образовательной организации в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации образовательной организации в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2021 года включительно.

1.13. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора в соответствии со ст.50 ТК РФ обязан направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.14. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

2.1.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр хранится у работника.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом

образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.

При заключении трудового договора не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.1.4. В трудовом договоре с педагогическим работником, в обязательном порядке, оговаривать объем его учебной нагрузки.

Порядок её определения, основания изменения, а также случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки №1601).

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

2.1.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

2.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст.ст. 72.2 и 74 ТК РФ.

2.1.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.1.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников.

Массовым считать увольнение 10% от общего числа работников организации в течение 90 календарных дней.

2.1.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации в соответствии с п.1 ст.81 Трудового кодекса выплату среднемесячной заработной платы производить в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х и более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, беременным женщинам.

2.1.11. Оставлять на работе, при сокращении численности или штата работников, сотрудников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации обеспечить преимущественное право оставления на работе работников:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от формы обучения (очной или заочной) и вида обучения (на бесплатной или платной основе);
- имеющих почётные звания, награждённых ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- признанных в соответствии с законодательством людьми предпенсионного возраста, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3 лет;
- не освобождённых от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет согласно ст.376 Трудового кодекса.

2.1.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.1.13. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза производить только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п.3 ст.81 Трудового кодекса (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной

результатами аттестации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работники образовательной организации, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Минобрнауки №1601.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохранять её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

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

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и иных оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим

рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями. При наличии возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.14. Для педагогических работников рабочим временем являются периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом работодателя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч.3 ст.113 ТК РФ.

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

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

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст.ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, устанавливается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен за две недели до его начала.

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

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);

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

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;

- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.
- проводы сына в армию – 1 календарный день;
- сопровождение детей младшего возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- отсутствие в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня.

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.25. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 2 дня;
- за ненормированный рабочий день 3 дня;
- за особый характер работы 2 дня;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением №1 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст.119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Работнику, являющемуся председателем первичной профсоюзной организации, не освобождённому от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 3 календарных дней.

3.29. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года.

3.30. В соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются настоящим коллективным договором.

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.31.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст.372 ТК РФ.

3.31.3. Выносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады

(должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование учебным кабинетом, работу на огороде, цветнике, ремонт детского сада, благоустройство территории, профсоюзная работа, организация горячего питания, заведование газовым хозяйством, выполнение обязанностей старшего по котельной, ведение делопроизводства, компьютерный документооборот, выполнение отдельных специальных заданий, расширение фронта работ, совмещение профессий (прачка-кастелянша-уборщица, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников по совместительству, ответственному за электробезопасность, изготовление оригинальных наглядных пособий), расширение зоны обслуживания, выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией образовательной организации, на основании Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Днями выплаты заработной платы являются: 18 числа текущего месяца, и 2 числа следующего месяца. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или другими нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок по форме, утвержденной работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок

более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, в том числе средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен данным коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования и восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель принимает решение об установлении конкретных размеров доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании ст.371 Трудового кодекса с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В целях реализации ФЗ № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст.ст. 92, 117 и 147 Трудового кодекса.

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора¹:

4.11.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера, руководителю образовательной организации определить 40 процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для стимулирующих выплат образовательной организации.

4.11.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера, заместителям руководителя определить 80 процент(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.11.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера, работникам образовательной организации определить 20 процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

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

4.13. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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 определяются коллективным договором или трудовым договором.

¹ Порядок, предусмотренный п. 4.11 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

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

4.15. При исчислении оплаты труда педагогических работников учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение № 4 - к коллективному договору) при участии первичных профсоюзных организаций.

4.16. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.17. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 3 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.18. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем два года после выхода из указанного отпуска.

4.19. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии на этот период сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.20. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.21. Стороны принимают необходимые меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, перечислению членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным организациям безналичным путём и бесплатно в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса.

V. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

5.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- обеспечение защиты социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в образовательной организации;
- активизация здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

5.2. В целях социально - экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- на основании п.2 ст.16 Закона Орловской области от 6 сентября 2013 года №1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области», п.13 постановления Правительства Орловской области от 12.08.2011г. №267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», педагогическим работникам;

- выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовую ставку (должностной оклад) заработной платы повышать на 20 % в течение первых трех лет с момента трудоустройства;

- оказывать содействие выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, получившим среднее профессиональное или высшее образование в возрасте до 35 лет (включительно) и поступившим на работу в государственные образовательные организации Орловской области, муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах Орловской области, на должности педагогических работников, при оформлении документов для предоставления единовременной денежной выплаты на обзаведение хозяйством в порядке и размере, установленном постановлением Правительства Орловской области № 360 от 28.10.2013 года;

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливая наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением об оплате труда;

- содействовать дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы

после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

5.3. Первичная профсоюзная организация:

- проводит работу по привлечению молодых специалистов в члены Общероссийского Профсоюза образования, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;

- ходатайствует о выделении молодым специалистам – членам Профсоюза, очно закончившим высшие или средние специальные профессиональные образовательные организации и впервые приступившим на работу в учреждение образования в этом же году в срок до 1 сентября на полную ставку, единовременной выплаты за счет членских профсоюзных взносов отраслевого Профсоюза;

- вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности образовательной организации;

- делегирует молодых специалистов для работы в Молодежных Советах областной, городской и районных профорганизаций с целью их профессиональной адаптации и обучения по вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере образования;

- способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

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

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

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

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

- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере должностного оклада за счет средств работодателя.

6.2.4. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает работникам следующие дополнительные гарантии:

а) надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, имеющими ученые степени, а также отмеченным почетными званиями и знаками отличия организации, учреждения;

б) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

в) сохранение коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком на период до двух лет с момента выхода из соответствующих отпусков;

г) сохранение на период до одного года коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам в следующих случаях:

- после длительного лечения (более 6 месяцев);

- после окончания длительного отпуска сроком до 1 года, если указанный отпуск был использован для собственного лечения либо ухода за больными родственниками;

д) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

е) выплату материальной помощи при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию;

- п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации, учреждения;

- п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса в связи с сокращением численности или штата работников организации, учреждения;

ж) оплату по основному месту работы командировочных расходов при сохранении среднего заработка работникам образования в период повышения квалификации, переподготовки и других командировок по распоряжению руководителя;

з) выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности (для бюджетных организаций) на:

- санаторно-курортное лечение и отдых работников;

- установление дополнительных мер социальной поддержки работников;

- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения.

6.2.5. При наличии санаторно-курортной путевки отпуск на лечение работникам предоставлять в любое время года.

6.2.6. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (п.п.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.ст. 196 и 197 ТК РФ).

6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

6.2.8. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляющимся для повышения квалификации в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.2.9. При направлении работников в служебные командировки установить норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Орловской области.

6.2.10. Перечислять на счет первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.377 ТК РФ денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в 1500 рублей.

6.3. Педагогические работники государственных образовательных организаций Орловской области, муниципальных образовательных организаций, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), в соответствии с Законом Орловской области от 6 сентября 2013 года №1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области» (далее – ОЗ об образовании), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными постановлением Правительства Орловской области от 29 мая 2009 года №43 «Об установлении денежной формы предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг отдельным категориям граждан». Право на предоставление компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения имеют также проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), расположенных на территории Орловской области, педагогические работники, вышедшие на пенсию, при условии наличия стажа работы в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), не менее десяти лет на день выхода на пенсию.

6.4. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций Орловской области, муниципальных образовательных организаций, работающим в сельских населенных пунктах, установленные базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады, базовые оклады) повышаются на 25 %.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны заключают соглашение по охране труда, которое является приложением № ____ к настоящему коллективному договору.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Создавать согласно п.2 ч.6 ст.28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» безопасные условия обучения в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников организации.

7.1.2. Обеспечивать в соответствии со ст.212 Трудового кодекса создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение по охране труда в размере не менее 1 % от фонда оплаты труда и не менее 0,3 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в 3 года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах.

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

7.1.8. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

7.2. Работодатель гарантирует в течение рабочего дня (смены) работнику предоставлять перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

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

7.5. Работники обязуются:

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

7.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.6. Сторонам рекомендуется проводить в образовательной организации культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия, на условиях частичной оплаты за счёт учреждения образования, профсоюзной организации и самого работника.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

8.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл.58 ТК РФ);

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

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

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

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

8.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК);

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

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

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством письменного согласования документов или учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.ст. 372 и 373 ТК РФ;

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);

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

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

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа, порядка компенсации такого режима работы (*в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в*

пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст.336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.ст.135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 14 к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст.192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст.405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).

8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для прохождения профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).

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

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

8.12. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов её выборного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

Председателю первичной профсоюзной организации не освобожденному от основной работы, за счет средств организации устанавливаются выплаты в размере 10% от установленной базовой ставки с учетом следующих показателей эффективности и результативности их работы по:

- мотивации членства и росту численности первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, организации;
- развитию системы государственно-общественного управления организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);
- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения организации, учреждения;
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации, учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а именно:

9.2. Осуществлять контроль за:

а) соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

б) правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

г) охраной труда в образовательной организации;

д) правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

е) соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

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

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

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

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

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

9.8. Содействовать оздоровлению, санаторно-курортному лечению работников и их семей, оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1 Стороны договорились:

- совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год;

- разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации;

- осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора;

- представлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения в соответствии со ст.50 ТК РФ направляет его в орган для уведомительной регистрации;

- проводить обсуждение итогов его выполнения на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.2. Каждая из сторон несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в настоящем коллективном договоре в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива 11.01.2019г. протокол №1.

Примерный перечень приложений к коллективному договору.

1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.
2. Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Положение об оплате труда работников учреждения.
5. Положение о премировании работников учреждения.
6. Положение о стимулирующих выплатах.
7. Положение о порядке и условиях установления компенсационных выплат.
8. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры.
9. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительностью дополнительного отпуска.
11. Соглашение по охране труда.
12. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.
13. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
14. Другие локальные нормативные акты.

По рекомендации председателя областной организации Профсоюза Перелыгиной Н.М. и запросам образовательных учреждений области данный Макет подготовлен главным правовым инспектором труда Орловской областной организации Профсоюза Казанцевой Е.И. для рассылки в районные и первичные профорганизации.

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы).

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Минобрнауки России).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной работы в неделю (в год).

За педагогическую работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель - логопед	Учитель-логопед;
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель;

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 1 «Солнышко» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей (далее – Учреждение) в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышения профессионального мастерства, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», Положением «Об оплате труда», Уставом Учреждения.
- 1.3. Учреждению могут быть предусмотрены средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда Учреждения.
- 1.4. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.
- 1.5. Положение разрабатывается, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, и утверждается руководителем.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Старший воспитатель в отношении педагогического состава, начальник хозяйственного отдела в отношении учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала представляют в «Комиссию по назначению надбавок и доплат из стимулирующей части ФОТ» результаты по оценке работы сотрудников. Сотрудники вправе представлять документы, представляющие результаты качественной работы.

2.2. Надбавки и доплаты устанавливаются на основании протокола комиссии, рассмотревшей представления старшего воспитателя, начальника хозяйственного отдела, а так же представленные документы сотрудников и утверждаются приказом заведующего.

2.3. Надбавки и доплаты устанавливаются на основании критерий, в соответствии с количеством баллов: для руководящих работников от 30 до 130 баллов, для педагогических работников – от 30 до 110 баллов и от 30 до 80 баллов, для учебно-вспомогательного персонала и для обслуживающего персонала от 30 до 60.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам производятся за фактически отработанное время. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.5. Из стимулирующей части фонда оплаты труда могут осуществляться поощрительные выплаты работникам в виде разовых выплат. Разовые выплаты работникам учреждения стимулирующего характера могут осуществляться:

- победителям и лауреатам конкурсов;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за высокую результативность в работе.

2.6. Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка 30 баллов. Если количество баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности в рамках внутреннего контроля за определенный период меньше минимально допустимого, то стимулирующая надбавка не выплачивается.

2.7. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат определенные критерии, показатели качества и результативности работы сотрудников дошкольных образовательных учреждений

3. Лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

3.1. Сотрудник может быть лишен стимулирующих выплат (постоянных и разовых), либо размер выплаты снижен:

-за нарушение Устава Учреждения;

-за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

-за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

-за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

3.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, если выплаты носили постоянный характер.

4. Критерии для расчёта стимулирующих выплат за качество выполняемых работ всех работников.

4.1. Критерии для расчёта стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам.

4.1.1. Критерии для расчёта стимулирующих выплат за качество выполняемых работ воспитателям

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.	Периодичность	баллы
По результатам мониторинга и диагностики педагога и по представлению старшего воспитателя	Положительная динамика развития достижений детей, стабильность и рост воспитателя качества обучения	Ежеквартально	До 15 баллов
Мониторинг здоровья детей, посещаемость	Сохранение и укрепление здоровья детей, снижение заболеваемости, сохранность контингента группы	Ежеквартально по результатам индекса здоровья (не менее 70%)	0 – 15 баллов
По представлению соответствующего документа	Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах (муниципальный, региональный уровень, международный)	Единовременно	10 – 15 баллов

По представлению соответствующего документа	Подготовка и участие (педагогов), воспитанников в конкурсах и соревнованиях, внутрисадовском методическом объединении (уровень ДОУ)	Ежеквартально	0 – 10 баллов
По представлению старшего воспитателя	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, диагностик, написание планов)	Ежеквартально	0 – 10 баллов
По представлению соответствующего документа	Публичные представления собственного опыта в СМИ (газеты, журналы) и на различных сайтах.	Ежеквартально	До 10 баллов
По представлению соответствующего документа	Отсутствие задолженностей по родительской оплате, отсутствие жалоб	Ежеквартально	0 – 10 баллов
По представлению соответствующего документа	Высокий уровень дисциплины (исполнение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций, распоряжений, приказов, поручений и п.п.	Ежеквартально	0 – 20 баллов
Итого			105 баллов

4.1.2. Критерии для расчёта стимулирующих выплат за качество выполняемых работ для музыкального руководителя, руководителя физического воспитания.

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.	Периодичность	баллы
По результатам диагностики специалиста и по представлению старшего воспитателя	Положительная динамика развития детей, достижения, стабильность и рост качества обучения	Ежеквартально по результатам мониторинга	0 - 10 баллов
Мониторинг здоровья, посещаемость детей	Сохранение и укрепление здоровья детей, снижение заболеваемости, работа педагога по формированию здорового образа жизни.	Ежеквартально по результатам индекса здоровья (не менее 70%)	0 - 10 баллов
По представлению соответствующего документа	Проведение открытых мероприятий, участие в городских мероприятиях по распространению педагогического опыта, выступление на конференциях, семинарах.	Единовременно	0 – 15 баллов

По представлению соответствующего документа	Подготовка и участие (педагогов), воспитанников в конкурсах и соревнованиях, выступление детей на концертах в Учреждении, на общегородских мероприятиях, участие на региональных и международных конкурсах	Ежеквартально	0 – 15 баллов
По представлению старшего воспитателя	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, диагностик, написание планов)	Ежеквартально	0 - 10 баллов
По представлению соответствующего документа	Публичные представления собственного опыта в СМИ (газетах, журналах) и на различных сайтах.	Ежеквартально	0 - 10 баллов
По представлению соответствующего документа	Высокий уровень дисциплины (исполнение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций, распоряжений, приказов, поручений и п.п.	Ежеквартально	0 - 20 баллов
По представлению соответствующего документа	Отсутствие жалоб	Ежеквартально	0 - 20 баллов
ИТОГО	.		110 бал-в

4.1.3. Критерии для расчёта стимулирующих выплат за качество выполняемых работ для психолога, учителя – логопеда.

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.	Периодичность	баллы
По результатам диагностики специалиста и по представлению старшего воспитателя	Положительная динамика развития детей достижений, стабильность и рост качества обучения	Единовременно по результатам мониторинга	0 - 10 баллов
Мониторинг здоровья, посещаемость детей по результатам индекса здоровья (не менее 70%)	Сохранение и укрепление здоровья детей, снижение заболеваемости, работа педагога по формированию здорового образа жизни.	Ежеквартально	0 - 10 баллов

По представлению соответствующего документа	Проведение открытых мероприятий, участие в городских мероприятиях по распространению педагогического опыта, выступление на конференциях, семинарах.	Ежеквартально	0 – 15 баллов
По представлению старшего воспитателя	Подготовка и участие (педагогов), воспитанников в конкурсах и соревнованиях, выступление детей на концертах в Учреждении и на общегородских мероприятиях	Ежеквартально	0 - 10 баллов
По представлению соответствующего документа	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, диагностик, написание планов)	Ежеквартально	0 - 10 баллов
По результатам мониторинга старшего воспитателя	Публичные представления собственного опыта в СМИ (газетах, журналах) и на различных сайтах.	Ежеквартально	0 – 15 баллов
По представлению соответствующего документа	Высокий уровень дисциплины (исполнение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций, распоряжений , приказов , поручений и п.п.	Ежеквартально	0 – 20 баллов
По представлению соответствующего документа	Отсутствие жалоб	Ежеквартально	0 – 20 баллов
ИТОГО	.		110 баллов

4.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя заведующего по безопасности учреждения, старшего воспитателя, начальника хозяйственного отдела.

Критерии	Показатели	Старший воспитатель	Заместитель заведующего по безопасности	Начальник хозяйственного отдела
Сохранение здоровья воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.	Высокий коэффициент сохранения здоровья воспитанников, наличие системы качественной работы по сохранению и укреплению здоровья детей.	Средний процент индекса здоровья по всем группам 30 баллов		
Качество образовательного процесса и эффективность его организации и содержания	Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам	От 100 до 70 - 10 баллов От 69 до 50 - 7 баллов От 49 до 30 - 5 баллов	-	
	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	0 –5 баллов	-	
	Качество организации опытно-экспериментальной и инновационной образовательной и организационно-педагогической деятельности	0 –5 баллов	-	
	Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	0 - 10 баллов	-	
	развитие и внедрение в педагогический процесс национального компонента	0 –5 баллов		

	Содействие развитию в образовательном процессе информационных и других инновационных технологий	0 –5 баллов		
Обогащение и распространение педагогического опыта	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов дошкольного, муниципального, областного уровня	Международный уровень – 10 баллов; Всероссийский уровень – 8 баллов; Региональный уровень – 5 балла; Муниципальный уровень – 3 балла; Внутренний уровень (учреждения образования) – 2 балла.		
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении (педагогический совет и продуктивность его работы, наличие Управляющего совета, выполнение обязанностей общественно уполномоченного по защите прав детства, творческих групп и д.р.)	0 - 10 баллов	-	
	Имидж ОУ. Работа с сайтами. Работа со спонсорами.	5 баллов	10 баллов	10 баллов
Качество отчетной документации	Высокое качество подготовки документации по ОТ: программ, положений, инструкций,	5 баллов	5 баллов	20 баллов

	подготовка экономических расчетов и др..			
	Соблюдение финансовой дисциплины в учреждении, своевременное оформление документации, являющейся подтверждением использования в ДОУ бюджетных средств;	10 баллов	5 баллов	-
Особые условия работы	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	-	-	10 баллов
	Профилактика или устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций, высокий уровень организации пропускного режима и безопасность образовательного процесса	-	-	20 баллов
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий	5 баллов	5 баллов	10 баллов
	Эффективность работы по снижению травматизма и предупреждению несчастных случаев	10 баллов	10 баллов	20 баллов
Методическое консультирование практической работы педагогов ОУ, руководителя	Консультирование практической работы руководителя, педагогов образовательного учреждения	5 баллов	5 баллов	-

ИТОГО:	.	130 баллов	130 баллов	120 баллов

Приложение 4. Нормы трудового права.

Трудовое право включает не только нормы, которые установлены либо санкционированные государством, но и нормы, разработанные и принятые работодателем в пределах полномочий, предоставленных ему законодателем. В соответствии со ст. 8 ТК РФ «работодатели, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовыми нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права». Следовательно, в ряде случаев работодатель выступает в качестве **нормотворческого органа** от своего имени и в интересах своей организации. Более того, такие нормы трудового права обеспечиваются **хозяйской властью** работодателя. Он может начислить и выплатить работнику премию, привлечь его к материальной или дисциплинарной ответственности, уволить за нарушение дисциплины труда.

С учетом изложенного **трудовое право России** можно определить как отрасль российского права, вид социальных правил, систему социально-трудовых норм, установленных, санкционированных и обеспеченных государством либо работодателем и являющихся регулятором социально-трудовых отношений.

Перечень локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения профсоюзной организации.

1. Соглашение по охране труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения профсоюзной организации.
4. Трудовой договор с работником образовательного учреждения.
5. Положение об оплате труда.
6. Положение «О порядке распределения выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 1 «Солнышко» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательнo-речевому развитию детей
7. Положение о системе выплат компенсационного характера.
8. Форма расчётного листка.
9. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
11. График работы.
12. График отпусков.