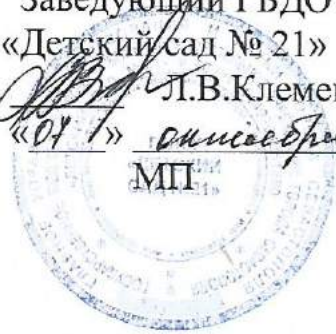


От работодателя
Заведующий ГБДОУ
«Детский сад № 21»

Л.В.Клементьевой
«01» сентября 2015 г.



МП

От работников
Председатель первичной
профессиональной организации
С.Л.Татариновой
«25» сентября 2015 г.



МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Севастополя «Детский сад № 21»

на период с «01» января 2015 года по «31» декабря 2017 год

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистрационный № 350 от «24» марта 2016 года

Рекомендации регистрирующего органа _____

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента
труда и социальной защиты
населения города Севастополя



Л.В.Клементьевой
(подпись)

С.В.Борисенко
(инициалы и фамилия)

МП

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Севастополя «Детский сад № 21» (далее – ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

• Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующего ДОУ Клементьевой Лилии Викторовны (далее – работодатель);

работники ДОУ в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Татариновой Светланы Леонидовны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на

срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно

связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий 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.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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.

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

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 устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

2.2.7. 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 пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

2.2.13. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 276 от 07 апреля 2014 г. «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (пункт 24 нового Порядка аттестации педагогических работников).

Предусмотреть дополнительную льготу для педагогических работников, у которых истекает срок действия квалификационной категории по уважительным причинам, не имеющим возможность пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.) по сохранению оплаты труда сроком до 1 года.

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

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

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, годовым учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для педагогических работников образовательного учреждения 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 ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, 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.

3.5. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются согласно утвержденного графика дежурства по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.6. Продолжительность рабочей недели (*пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.7. В летний оздоровительный период в случае производственной необходимости специалисты дошкольного учреждения осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу на группах, связанную с заменой воспитателя группы, в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в летний оздоровительный период утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В летний оздоровительный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

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

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

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

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 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.

3.11. Привлечение работников учреждения 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 статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, 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 (статья 122 ТК РФ).

3.14. 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 не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

- за ненормированный рабочий день – 7 дней (ст.119 ТК РФ);

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 статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
(Приложение № 1)

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

3.17. 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.

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

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

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

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

3.18. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательного учреждения дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения ребенка – 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – 5 календарных дней;

3.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по 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.

3.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

3.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.23.1. 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.

3.23.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.23.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка. Аванс: 25 числа текущего месяца, заработная плата: 10 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

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

4.2. Стороны исходят из того, что:

4.2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда, являющимся приложением к коллективному договору (*Приложение №12*)

4.2.2. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов) и компенсационных выплат, и утвержденного штатного расписания, фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

4.2.3. Установление надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование работников, доплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, выплат компенсационного характера осуществляется на основании Положения о порядке установления надбавок и доплат стимулирующего характера, доплат за работу, не входящую в должностные обязанности работников, выплат компенсационного характера, являющегося приложением к коллективному договору (*Приложение №14*)

4.3. 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.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней расчетный листок, с указанием:

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

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

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

* при изменении продолжительности стажа работы в образовательном учреждении (выслуга лет);

* при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом;

* при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома;

4.6. На установление объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций для

выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определить 30 процентов из общего объёма средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательного учреждения.

4.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

4.8. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.9. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ) *(в пределах Фонда оплаты труда)*.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. 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.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. 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.

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере оклада за счет средств работодателя (при наличии средств).

5.2.4. Установить доплату не освобожденному руководителю выборного профсоюзного органа за счёт средств стимулирующего и профсоюзного фонда.

5.2.5. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия аттестации на соответствие занимаемой должности в течение одного года уровень

оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

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

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.3. Работникам дошкольного учреждения, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются льготы и гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации (ст. 186 ТК РФ) (*Приложение 16*)

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается *соглашение по охране труда*.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний и требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. 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 организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах в установленном порядке.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением № 9 к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами. (Приложение 17).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. 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.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Обеспечить контроль за безопасной эксплуатацией зданий и сооружений

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. 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.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с начислением заработной платы.

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

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

7.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

7.2.4. 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;

7.2.5. 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;

7.2.6. 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.

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в летний оздоровительный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

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

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

7.7. 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 (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником образовательного учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.11. 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

7.13. При введении в учреждениях подушевого финансирования предусмотреть не освобождённым председателям профсоюзных комитетов оплату в размере 10% от базовой единицы за активную и принципиальную позицию по защите прав и интересов работающих.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

8.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременного внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль охраны труда в образовательном учреждении.

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

8.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

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

9. Стороны договорились:

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


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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

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

От работодателя:
Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»

Клементьева Л.В.


(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«04» октября 2015 г.



От работников:
Председатель
первичной профсоюзной
организации
Татарина С.Л.


(подпись, Ф.И.О.)



Приложение № 1 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»
Клементьева Л.В.


(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«07» Октября 2015 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации

 Татаринова С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)
Профсоюзный комитет
ГБДОУ г. Севастополя
«Детский сад №21»
«07» Октября 2015 г.

Стороны договорились:

- В соответствии со статьёй 119 Трудового кодекса Российской Федерации работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней.

В соответствии со статьёй № 101 Трудового кодекса Российской Федерации ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций, за пределами, установленных для них продолжительности рабочего времени.

Такой режим работы применяется не ко всем работникам, а только к работникам, должности которых включены в специальный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

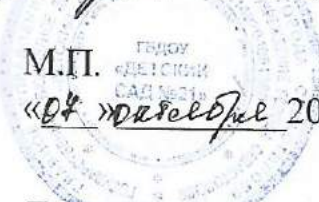
Ненормированный рабочий день устанавливается обычно для руководителей учреждений, а также работников технического и хозяйственного персонала, специалистов и других работников, труд которых не поддаётся точному учёту во времени.

№	Название должности, профессии	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Заведующий дошкольным учреждением	7 дней
2	Заместитель заведующего	7 дней
3	Заведующий хозяйством	3 дня
4	Председатель первичной профсоюзной организации	3 дня


Приложение № 2 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. 
«20» октября 20 15 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. 
«20» октября 20 15 г.

Должностной оклад руководителя, его заместителей
и руководителей структурных подразделений образовательного учреждения
 $D_{окл_р} = B_{ед} * Bк * (1 + K_{спец} + K_{квал} + K_{м_упр} + K_{ур_упр}) + N_{уч} + N_{кн}$

- Базовая единица;
- Базовый коэффициент;
- Надбавка за учёную степень;
- Надбавка за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- Коэффициент специфики работы;
- Коэффициент квалификации;
- Коэффициент масштаба управления;
- Коэффициент уровня управления.

Должностной оклад специалиста образовательного учреждения
 $D_{окл_сп} = B_{ед} * Bк * (1 + K_{спец} + K_{квал}) + N_{уч} + N_{кн}$

- Базовая единица;
- Базовый коэффициент;
- Надбавка за учёную степень;
- Надбавка за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- Коэффициент специфики работы;
- Коэффициент квалификации.

Должностной оклад служащего образовательного учреждения
 $D_{окл_сл} = B_{ед} * Bк * (1 + K_{спец})$

- Базовая единица;
- Базовый коэффициент;
- Коэффициент специфики работы.

Приложение № 3 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»

Л.В. Клементьева
Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«04» октября 2015 г.



Председатель
первичной профсоюзной
организации

С.Л. Татарина
Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)

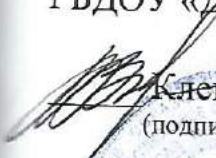


Надбавка за учёную степень

Наименование надбавки	Перечень вариантов для коэффициента	Для кого применяется коэффициент
За учёную степень (основание - приказ руководителя образовательной организации)	Доктор наук 10% от базовой единицы	Работники образовательных организаций
	Кандидат наук 5% от базовой единицы	
	Доктор наук -20 % от базовой единицы Кандидат наук – 10% от базовой единицы	Работник образовательных организаций

Приложение № 4 к коллективному договору


Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«07» Октябрь 20 15 г.



Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)




Повышающие коэффициенты

Наименование коэффициента	Перечень вариантов для коэффициента	Для кого применяется коэффициент
За квалификацию	Коэффициент за квалификационную категорию (высшая (0,25), первая (0,15), соответствие занимаемой должности (0,10).	Для работников образовательных организаций
За квалификацию (учёное звание)	Профессор (0,35) Доцент (0,20)	
Государственные награды	Ордена, медали, ведомственные знаки отличия и прочие (от 0,05 до 0,40)	Работники образовательных организаций

Приложение № 5 к коллективному договору


Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«*ДТ*» *октября* 20 *15* г.



Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. Профсоюзный комитет
ГБДОУ г. Севастополя
«*ДТ*» *октября* 20 *15* г.




Надбавка на обеспечение книгоиздательской
продукцией и периодическими изданиями

Наименование надбавки	Перечень вариантов для коэффициента	Для кого применяется коэффициент
На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	100 руб.	Работники образовательных организаций

Приложение № 6 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«07» Октября 2015 г.

Базовая единица и базовые коэффициенты

для работников образовательных организаций

Базовая единица установлена в размере 6200 руб.

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)




«07» Октября 2015 г.

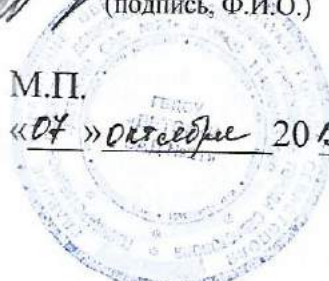
Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификацию «специалист», «магистр» или «бакалавр»	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

Приложение № 7 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«07» октября 2015 г.



Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)



Повышающие коэффициенты

Наименование коэффициента	Перечень вариантов для коэффициента	Для кого применяется коэффициент
За специфику работы	<p>Руководство методическими объединениями (0,05);</p> <p>Выполнение функций по работе с семьями воспитанников(0,1);</p> <p>Работа в группах для детей с применением национальных языков (0,1);</p>	Дошкольные образовательные организации

Приложение № 8 к коллективному договору


Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. 

«04» октября 20 15 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)



«04» октября 20 15 г.


Тарифные ставки (оклады) рабочих

Разряд оплаты труда	Размеры окладов профессий рабочих, руб.
1	6200
2	6310
3	6420
4	6530
5	6650
6	6770
7	6900
8	7130

Приложение № 9 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»

 Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. 
«07» Октября 2015 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации

 Татаринова С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)


«07» Октября 2015 г.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ, СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ, ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ И ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов и 7 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску.

1.151. Стирка, сушка и глажение спецодежды, постельного белья, полотенец.

1.152. Работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.154. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.

1.155. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением химических веществ.

1.156. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

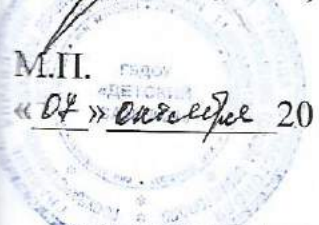
1.157. Все виды работ, выполняемые в учебно - воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно - эпидемиологический режим работы.

1.158. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.


Приложение № 10 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. 
«04» сентября 2015 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. 
«05» сентября 2015 г.

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

I. Виды компенсационных выплат

1. За совмещение профессий.
2. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.
3. За работу выходные и нерабочие праздничные дни.
4. За сверхурочную работу.
5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну
6. За простой в работе не по вине работника.

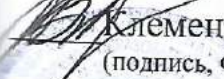
II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.


Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируется в локальных актах учреждения и трудовых договорах.

Приложение № 11 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. 
«04» сентября 2015 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)

Профсоюзный комитет
ГБДОУ г. Севастополя
«Детский сад №21»
«05» сентября 2015 г.


Стороны договорились:

Согласно статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время определён Правительством России от 22.06.2008г. №554 О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время.


Он составляет 20% часовой тарифной ставки или оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым коллективом.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Приложение № 12 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«07» октября 2015 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татаринова С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)

Профсоюзный комитет
ГБДОУ г. Севастополя
«Детский сад №21»

«07» октября 2015 г.

Положение об оплате труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №21» города Севастополя

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Севастополя «Детский сад №21» (далее - ГБДОУ «Детский сад №21») — в сфере образования города Севастополя (далее - Положение) разработано во исполнение Трудового Кодекса Российской Федерации и Постановление Правительства Севастополя от 17.02.2015 №89-ПП применяется при оплате труда работников ГБДОУ «Детский сад №21».

1.2. Оплата труда работников ГБДОУ «Детский сад №21» включает в себя - а) базовый оклад или тарифная ставка (оклад) с учетом:

- базовую единицу с учетом штатных единиц,
- коэффициент уровня образования /тарификационный коэффициент/;

б) надбавок за -

- квалификацию,
- государственные награды,
- руководство методическими объединениями (на ставку работы),
- масштаб управления,
- уровень управления,
- на обеспечение книгоиздательской продукции /педагогическим работникам, в том числе заведующему/,

в) компенсационных выплат за:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

г) социальных выплат:

- материальная помощь на профилактику заболевания,
- ежемесячные надбавки за ученую степень;

д) выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании и при наличии финансирования;

е) выплаты премиальные на основании Положения о Премиировании и при наличии финансирования / наличии премиального фонда/

Вся оплата труда работников ГБДОУ «Детский сад №21» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права; нормативными актами Правительства Севастополя; закрепляется коллективным договором, а также настоящим Положением.

1.3. Основными принципами построения оплаты труда работников ГБДОУ «Детский сад №21», финансируемых из бюджета города Севастополя являются:

- унификация (единообразие) подходов к формированию должностных окладов или тарифных ставок (окладов) всех категорий работников системы образования;
- дифференциация должностных окладов или тарифных ставок (окладов) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, от типа образовательного учреждения, от занимаемой должности;
- установление единого подхода к определению базовой единицы для расчета должностных окладов или тарифных ставок (окладов) для работников всех категорий;
- формирование критериев для фонда надбавок и доплат с целью унификации показателей, стимулирующих повышение качества труда для всех категорий работников

1.4. Нормы настоящего Положения применяются при установлении оплаты труда всех категорий работников независимо от занимаемой ими должности.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников ГБДОУ «Детский сад №21», осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;
- базовый оклад - базовая единица, увеличенная на базовый коэффициент;
- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;
- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей, согласно таблицы 5.

Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда, в соответствии с приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Объемные показатели и порядок отнесения государственных образовательных организаций города Севастополя к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом главного распорядителя бюджетных средств;

- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждения социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

1.7. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов):

- в образовательных учреждениях всех видов - до 30 процентов;

- на социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.8. Система оплаты труда работников ГБДОУ «Детский сад №21» устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом, а также настоящим Положением.

В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

1.9. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами ГБДОУ «Детский сад №21»;

- целевых показателей эффективности деятельности ГБДОУ «Детский сад №21», утверждаемых локальными нормативными актами или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников ГБДОУ «Детский сад №21» или на основании коллективного договора.

1.10. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в городе Севастополе руководитель образовательного

учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.11 Базовая единица установлена в размере 6200 рублей /на 01.01.2015/

При изменении базовой единицы / других составных оплаты труда/ на основании изменения законодательных актов РФ и Правительства Севастополя соответственные расчеты оплаты труда будут изменены.

1.12. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке ГБДОУ «Детский сад №21» из бюджета города Севастополя, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений ГБДОУ «Детский сад №21» определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста ГБДОУ «Детский сад №21» определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего ГБДОУ «Детский сад №21» определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации увеличенной на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:
- работникам государственных образовательных организаций в размере:
20 % - за ученую степень доктора наук, 10 % – за ученую степень кандидата наук, от базового оклада.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам ГБДОУ «Детский сад №21» (в том числе руководителю, деятельность которого связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 100 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке и выплачивается педагогическим работникам.

2.6 Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.2. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (при отсутствии в штате, должности социальный педагог) (коэффициент применяется на ставку работы).	0,1

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания города Севастополя, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников государственных образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания города Севастополя, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

2.9. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам, служащим;
- руководителям образовательных организаций.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
--	--

	В образовательных организациях, кроме организаций дополнительного профессионального образования
1	2
Квалификационная категория: высшая категория	0,25
первая категория	0,15
соответствие занимаемой должности	0,1

Размер коэффициента за квалификационную категорию определяется на основании результатов аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.10. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, устанавливается для работников при условии соответствия государственной награды профилю организации, либо ее деятельности, либо ее специализации, указан в таблице 4

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,20

«Заслуженный...»	0,10
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,10
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий Президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,05
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
медаль К.Д. Ушинского	0,05
нагрудный знак «Почетный работник...»,	0,05
почетное звание «Почетный работник...»	0,05

Таблица 4

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения образовательной организации к группе по оплате труда в соответствии с приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в государственных образовательных организациях,
------------------------	---

Группа 1	1,3
Группа 2	1,2
Группа 3	1,1
Группа 4	0,9

2.12. Объемные показатели и порядок отнесения образовательных организаций города Севастополя к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом главного распорядителя бюджетных средств.

2.13 Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в государственных образовательных организациях
Уровень 1 (руководитель организации)	1,00
Уровень 2 (заместитель руководителя (кроме заместителя руководителя по АХЧ))	0,80
Уровень 3 (руководитель структурного подразделения)	0,30

3.Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации, указанных в таблице 7

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,00	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,15

3.2. Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента.

4. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (таблица 9);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (таблица 10).

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

Таблица 8

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат в процентах
1	За работу с неблагоприятными условиями труда, в соответствии с перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579)	до 12 (по результатам специальной оценки условий труда)

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таблица 9

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат в процентах
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	20
2	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	Не менее чем в двойном размере Не менее двойной часовой или дневной ставки

4.4. Выплаты, указанные в пункте 4.1. настоящего Положения, начисляются к окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

3. Стимулирующие выплаты

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается дополнительным приказом руководителя за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к воспитанникам в образовательной деятельности при реализации общеобразовательных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб

организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от базового оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом ГБДОУ «Детский сад №107 комбинированного вида» (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02).

Выплата устанавливается на срок до одного года.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами ГБДОУ «Детский сад №21».

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов ГБДОУ «Детский сад №21» (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей, анализа деятельности ГБДОУ «Детский сад №21».

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от базового оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом ГБДОУ «Детский сад №21». Выплата устанавливается на срок до одного года.

5.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от базового оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в фиксированном размере.

5.5. Ежемесячная выплата за выслугу педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%
- при выслуге лет свыше 10 лет - 20%

- при выслуге лет свыше 20 лет - 30%

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы подтверждается записями в трудовой книжке или на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

5.6. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом ГБДОУ «Детский сад №21».

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 20% от базовой единицы и выплачивается в течение трех лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

6. Социальные выплаты

6.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.2. Работникам ГБДОУ «Детский сад №21» один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний в размере не больше, чем один базовый оклад.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем ГБДОУ «Детский сад №21» и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

7. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения (филиала), его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя ГБДОУ «Детский сад №21», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю ГБДОУ «Детский сад №21» устанавливаются приказом учредителя в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.3. Заработная плата руководителя ГБДОУ «Детский сад №21» устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения.

От работодателя
Заведующий ГБДОУ
«Детский сад № 21»
Л.В.Клементьева
«04» октября 2015 г.
МП

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
С.И. Гатарина
«05» октября 2015 г.
МП

ГБДОУ «Детский сад № 21»
Протокол № 249 от «05» октября 2015 г.

Стороны договорились:

-В соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет не менее 7 дней.

До проведения специальной оценки условий труда, применяется Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦССПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день». Так:

- повару, работающему у плиты – 7 дней.
- машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды – 7 дней.
- подсобному рабочему – 7 дней.

Приложение № 14 к коллективному договору

От работодателя
Заведующий ГБДОУ
«Детский сад № 21»
Л.В.Клементьева
«04» октября 2015 г.

Утверждено на собрании трудового коллектива
ГБДОУ «Детский сад № 21»
Протокол № 249 от «05» октября 2015 г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
С.Л.Гатаринова
«05» октября 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплат, надбавок работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №21»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №21» (далее по тексту «ДОУ»), в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.2. Настоящее положение разработано на основе норм Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Минпроса СССР от 01.01.01 г. № 94 (с изменениями и дополнениями); Закона РФ «Об образовании»; п. п. 66, 80, 81 Типового Положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного постановлением Правительства РФ от 01.01.2001 г., № 000, п. 10; разъяснения Минтруда РФ № 4 от 4 марта 1993 г. «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании» и методики формирования фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, утвержденной Постановлением Правительства города Севастополя.

1.3 Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат из базового и стимулирующего фондов заработной платы:

- доплат;
- надбавок (в том числе компенсирующего характера).

1.4 Целью определения выплат из базового фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в должностные обязанности, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в ДОУ,

и повышающей качество образования и воспитания воспитанников ДОУ повышающей качество образования и воспитания воспитанников ДОУ. Распределение базовой части проводится на основе фиксирования сумм или процентных соотношений.

1.5 Определение видов выплат, производимых из базового фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию заведующего ДОУ, и оформляются приказом по ДОУ на основании данного Положения.

1.6. Целью определения стимулирующих выплат является усиление заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы в коллективе.

1.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Появление одного из данных условий во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.8. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию заведующего ДОУ по согласованию с Советом ДОУ.

1.9. В настоящем Положении установлен максимальный размер доплат и надбавок, который может устанавливаться работникам ДОУ за выполнение той или иной работы.

1.10. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.11. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.12. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

II. Доплаты и надбавки из специального фонда заработной платы.

2.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих определенную работу, обусловленную трудовым договором включает в себя:

2.2.1 Доплаты:

- доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, влияющей на качество осуществляемой работы, устанавливаются за:

ПОСТОЯННЫЕ ДОПЛАТЫ

/ПРИ НАЛИЧИИ ФИНАНСИРОВАНИЯ/

№ п/п	Должность	Выполняемая работа	Сумма
1	Заведующий	За выполнение срочных внеплановых работ, за интенсивность и напряженность работы, за привлечение внебюджетных средств; за внедрение педагогический процесс новых программ и технологий, за делопроизводство, за отдел кадров, за ведение архива, за оформление пенсионных дел, за работу с ПФ, работа на компьютере, разъездной характер работы.	До 50% от оклада руководителя
2	Старший воспитатель	За работу заместителя по безопасности ДОУ; за работу по организации системы ГО в ДОУ За работу ответственного по контролю за жизнь и здоровье детей; За организацию работы САЙТА и сопровождение его по всем направлениям. За работу в системе ИАС За организацию и руководство экспериментальной площадкой; за деловой и консультативный контроль организации и ведения кружковой работы, спортивных секций; за работу в комиссиях ДОУ, творческих группах; ведение документации / в том числе и административной/ За организацию подготовки детей и	До 30% от должностного оклада

		взрослых для участия в конкурсах: в ДОУ; районе; городе; в масштабах РФ по направлениям интеллектуального развития; развлекательного направления; физкультурно-оздоровительной работы	
3	Педагог-психолог	За создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе работников; за помощь воспитателям в создании благоприятного климата в детских коллективах каждой возрастной группы; за работу в комиссиях ДОУ, творческих группах, ведение документации;	До 30% от должностного оклада
4	Воспитатели	<p>За работу на компьютере (в т.ч. в домашних условиях); за умение организовать благополучный климат в коллективе детей и родителей; за умение организовать родителей на участие в жизни ДОУ, группы;</p> <p>За умение организовать высококачественную профилактическую работу с детьми и родителями по всем направлениям сохранения жизни и здоровья детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в ДОУ на протяжении всего пребывания; - по безопасности; - по пожарной безопасности; - по безопасности на дорогах; на природе, в лесу и на море; - в общественных местах, дома; <p>За умение вырастить в каждом ребенке «звездочку» и победить на соответствующих конкурсах;</p> <p>За умение предотвратить жалобы и недовольства родительской общественности по поводу работы групп и ДОУ в целом</p>	До 15% от должностного оклада

5	Музыкальный руководитель	За работу на компьютере (в т.ч. в домашних условиях); за умение организовать музыкально-театральную студию детей и работников ДОУ; за подготовку «юных талантов» для участия в городских конкурсах	До 15 % от должностного оклада
6	Инструктор по физкультуре	За организацию и помощь в создании новой материальной базы для занятия спортом детей по возрастам, для занятия спортом и укрепления здоровья работников; за сохранность спортивного инвентаря и оборудования.	До 10% от должностного оклада
7	Помощник воспитателя	За оказание помощи в организации воспитательно-образовательного процесса; уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность, за помощь в оформлении детского сада и группы, за участие в праздниках и развлечениях для детей и взрослых.	До 15 % от базового оклада
8	Заведующий хозяйством	За работу по охране труда и технике безопасности (ведение документов, инструкции, контроль); за улучшение условий охраны труда работников; за выполнение требований пожарной и электробезопасности; за увеличение объема работ в должности кладовщика / в том числе обсчет меню/, за улучшение условий труда работников, за работу с родителями по благоустройству территории ДОУ; за привлечение спонсоров для развития ДОУ.	До 50% от базового оклада
9	Старшая медицинская сестра	За просветительскую работу по оздоровлению детей; за внедрение инноваций по закаливанию детей; за ведение кабинета, за составление и обсчет меню.	До 20% от должностного оклада
10	Повара детского питания	За помощь по контролю эстетики питания / стол – к завтраку; стол – к	До 20%

		обеду; стол – к ужину/; За выполнение косметического ремонта в помещении пищеблока.	
11	Машинист по стирке и ремонту; кастелянша	За помощь в организации конкурсов «Умелые руки», «Мамины красавицы» с целью приобщения к изучению профессий; приобщения к труду; с целью эстетического воспитания; За пошив индивидуальных костюмов для детей и взрослых для массовых мероприятий.	До 15%
12	Рабочий	За проведение больших косметических ремонтов, не входящих в функциональные обязанности; За работу ответственного по охране территории ДОУ.	До 25 % от базового оклада
13	Подсобный рабочий по кухне	За помощь поварам в проведении работ по косметическому ремонту рабочего места – пищеблока и подсобных помещений.	до 15% от базового оклада
14	Сторожа	Уборка территории ДОУ и прилегающей территории в отсутствие дворника: - отпуск, - по причине болезни, - в выходные дни; Проведение обрезки деревьев; спил крупных веток деревьев и кустов; Проведение посильных работ по косметическому ремонту дворовых помещений.	До 15% от базового оклада
15	Дворник	Проведение эстетического оформления территории ДОУ и прилегающей территории; Выполнение посильных работ по косметическому ремонту подсобных помещений ДОУ; проведение обрезки кустов.	

РАЗОВЫЕ ДОПЛАТЫ

Пункт	Выполняемая работа	Сумма
А	За покос травы, уборку снега, эстетическую обрезку кустов.	200-1200 руб.
В	За выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих сотрудников.	200 – 1300 руб.
С	К юбилейным датам сотрудников.	500 руб.
Д	Работы по благоустройству территории детского сада.	100-1000 руб.
Е	В связи с семейными обстоятельствами.	300-500 руб.
Ж	Личное участие в ремонте помещений.	100-700 руб.

Осуществление доплат и надбавок сотрудникам дошкольного учреждения за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников производится при наличии финансирования.

Условия доплат и надбавок обсуждены и приняты на Общем собрании трудового коллектива ГБДОУ «Детский сад №21», протокол № 1 от 12.01.2015 г.

Оплата труда, определение должностных окладов, всех доплат осуществляется на основании действующего законодательства Российской Федерации, Правительства Севастополя и согласно данного Коллективного Договора.

При изменении действующего законодательства (в том числе изменении установленной базовой единицы) оплата труда может быть изменена.

Положение действительно до введения в действие нового положения.

Приложение № 15 к коллективному договору

«Согласовано»

«Утверждено»

Председателем профсоюзной
организации

Заведующим

ГБДОУ «Детский сад № 21»

Татарина Татаринова С.Л.

Протокол № *24а* «*05*» *октября* 2015 г.

Утверждено на собрании

Трудового коллектива

ГБДОУ «Детский сад № 21»

ГБДОУ г. Севастополя

Протокол № *24а* «*05*» *октября* 2015 г.

ГБДОУ «Детский сад № 21»

Клементьева Клементьева Л.В.



Положение

**о порядке и условиях начисления материальной помощи работникам
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Севастополя
«Детский сад №21»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам ГБДОУ «Детский сад № 21», в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Типового положения об общеобразовательном учреждении, Положения об оплате труда работников ГБДОУ «Детский сад № 21», Устава образовательного учреждения и Коллективного договора.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Образовательного учреждения.

1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения; утверждается заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.7. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.8. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.9. Материальная помощь выплачивается работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

2. Основания и размеры материальной помощи.

2.1 Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- заболевание сотрудника (более 4-х месяцев);
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенное влияние на материальное положение сотрудника.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется заведующим образовательного учреждения по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из финансирования образовательного учреждения и причин нуждаемости в помощи. Размер, оказываемой материальной помощи может составлять не более 1 (одного) оклада.

2.3. Право на получение материальной помощи имеют работники, состоящие на учете в первичной профсоюзной организации не менее 1 года.

2.4. Оказание материальной помощи членам коллектива не должно носить регулярный характер.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть

приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении.

3.2. Заявление пишется на имя заведующего образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

4. Заключительные Положения.

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

4.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.

Положение

о порядке и условиях начисления премиальных выплат работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Севастополя «Детский сад №21»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Севастополя от 11.02.2015 г. № 89-пп «Об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений (организаций в сфере образования города Севастополя)», Приказом Главного управления образования и науки города Севастополя от 18.02.2015 года № 86.

1.2. Положение пересматривается, корректируется и утверждается заведующим, утверждается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией.

1.3. Изменения могут быть внесены в виде дополнений к данному Положению и утверждается на общем собрании трудового коллектива

1.4. Настоящее Положение вводится с 01.01.2015 г. и действует до замены его новым.

2. Порядок установления премий.

2.1. Премирование работников учреждения производится по итогам работы по окончании отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год) за счет экономии фонда оплаты труда.

2.2. Основаниями для премирования служат: подведение итогов образовательного процесса, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров конкурсов, олимпиад, аттестации; а также обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

2.3. Для определения размера премий создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации учреждения.

2.3. Премирование руководителя Учреждения производится приказом по Главному управлению образования и науки города Севастополя.

2.4. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

2.5. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

3. Премирование работников.

3.1. Размер премии конкретного работника определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителя учреждения. Премии максимальными размерами не ограничены.

3.2. Премия не начисляется при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом руководителя учреждения.

3.3. Премии выплачиваются с учетом показателей:

п/п	Показатели премирования
1.	Образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей
2.	Образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей, инструкций по ТБ и ОТ; соблюдение «Кодекса этики поведения в ДООУ»
3.	Образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания

	детских дошкольных учреждений
4.	Достижение высоких показателей в ведении воспитательно - образовательного процесса с детьми (результативность), в работе с семьей
5.	Отсутствия задолженности по родительской плате
6.	Отсутствие случаев травматизма детей
7.	Отсутствие обоснованных жалоб, нареканий со стороны родителей и замечаний со стороны администрации
8.	Низкий уровень заболеваемости или стабильно снижающиеся заболевания, высокий процент посещаемости детей
9.	Использование в своей деятельности передового педагогического опыта
10.	При качественной подготовке и проведении праздников, развлечений, различных значимых мероприятий для воспитанников и родителей
11.	Участие и победа в ДОУ, районных, областных мероприятиях для детей дошкольного возраста (спортивные соревнования, конкурсы на лучший рисунок, поделку, выступление с детьми на концертах) общественных мероприятиях
12.	Привлечение внебюджетных средств в ДОУ
13.	Эффективную организацию предметно-развивающей среды в вверенных помещениях, кабинетах, в группе, на игровых площадках, на территории ДОУ, согласно ФГОС
14.	За работу в течение года без больничных листов и административных отпусков
15.	За получение благодарственных писем, дипломов, получение грамот и наград вышестоящих организаций
16.	К юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (40,45,50,55, 60-летие) и в связи с уходом на пенсию
17.	Качественную подготовку к процедуре государственной аккредитации и лицензированию, другим мероприятиям контролирующих органов
18.	Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины
19.	Обеспечение образцового санитарно-гигиенического состояния зданий и сооружений
20.	Активное участие в благоустройстве территории ДОУ и прилегающей территории /закрепленной за группой или отдельными работниками/; За организацию косметического ремонта на своем рабочем месте; за помощь в проведении косметического ремонта ДОУ
21.	Эффективное участие в разработке базовых локальных и нормативно-

	правовых актов ДОУ
22.	Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ДОУ (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.)
23.	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности
24.	Высокий уровень ведения установленной документации (подготовка отчетов, заявок, планов, заполнение журналов и т. д.)
25.	Активное участие и помощь педагогам в воспитательно-образовательном процессе (подготовка к занятиям, изготовление пособий, дидактического материала, организация детей и т.п.)
26	За умение привлечь родителей /законных представителей/: <ul style="list-style-type: none"> - для организации и участия в общих мероприятиях ДОУ и групп; - для организации и участия в благоустройстве территории ДОУ; - для организации и участия в косметических ремонтах ДОУ и групп с целью создания безопасных условий для пребывания детей.

Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в дошкольном образовательном учреждении

1. Общие положения

1.1. Цель Положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат (далее Положение) - обеспечить в 2015 году уровень заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов до уровня средней заработной платы работников бюджетной сферы по Российской Федерации по соответствующим категориям работников за 2014 год (без учета районных коэффициентов).

1.2. Право на выплаты дополнительных стимулирующих выплат имеют все работники образовательных учреждений: административные, научные, научно - педагогические, педагогические, иные педагогические работники (как основные, так и совместители), учебно - вспомогательные, специалисты, обслуживающий персонал.

1.3. Рекомендуемые показатели эффективности (далее ПЭ) руководителей и работников позволят установить действенные механизмы в зависимости уровня оплаты труда работников учреждения от объема и качества предоставляемых образовательных услуг.

1.4. ПЭ в образовательных учреждениях должны характеризовать основную деятельность учреждения, в первую очередь выполнение государственного задания (заказа), финансово-экономическую деятельность, а также работу с кадрами.

Положение согласовывается с профсоюзным комитетом, вводится в действие приказом руководителя образовательного учреждения.

2. Принципы построения системы дополнительных стимулирующих выплат

2.1. Система дополнительных стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений включает в себя ежемесячные премии и единовременные поощрительные выплаты.

2.2. Распределение дополнительных стимулирующих выплат по ПЭ рекомендуется проводить Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

Комиссия формируется из семи человек:

- руководитель (или его заместитель),
- структурное подразделение - формируется из трех человек:
 - заведующие структурными подразделениями (заведующий хозяйством, старший воспитатель, старшая медсестра);
 - председатель первичной профсоюзной организации,
 - и прочие члены коллектива (не более трех человек).

Функции комиссии:

- распределение средств премирования по структурным подразделениям и по образовательному учреждению;
- рассмотрение спорных вопросов от работников по ПЭ;
- оформление проекта приказа о выплате ежемесячных премий и единовременных поощрительных выплат работникам образовательного учреждения в абсолютном размере;
 - оценивает выполнение ПЭ работниками структурного подразделения;
 - оформляет решение комиссии протоколом;
 - знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы под подпись.

Механизм распределения дополнительных стимулирующих выплат устанавливается на основе балльной оценки.

3. Порядок и условия установления дополнительных стимулирующих выплат

3.1. Размер ежемесячной премии для каждого работника определяется по формуле:

$$\text{£} = \text{Б раб} * \text{СБ}$$

где:

СБ — стоимость одного балла;

Браб - количество баллов конкретного работника с учетом повышающих коэффициентов для каждой категории работников образовательных учреждений;

£- размер ежемесячной премии работника образовательного учреждения в абсолютном размере.

Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$\text{СБ} = \text{ФОТст} / \text{Бобщ}$$

где:

СБ - стоимость одного балла;

ФОТст - фонд оплаты труда, направленный на выплату ежемесячной премии (составляет до 25 % от фонда оплаты труда с учетом повышающих

коэффициентов, установленных постановлением Законодательного собрания города Севастополя № 5 от 18.04.2014 года);

Б общ - количество баллов всех работников, рассчитанное по ПЭ с учетом повышающих коэффициентов.

Максимальное количество баллов и коэффициенты ПЭ указаны в таблицах.

Стоимость одного балла для учреждений, финансово-хозяйственная деятельность которых осуществляется через централизованные бухгалтерии, может быть установлена единой для дошкольных и общеобразовательных заведений.

3.2. Для расчета стоимости балла применяются повышающие коэффициенты исходя из пропорции 3/2/1 - педагогические работники (в том числе руководители)/ специалисты/ младший обслуживающий персонал.

Максимальное количество баллов:

- для руководителей образовательных учреждений - 150 баллов;
- заместителей руководителя образовательного учреждения - 120 баллов;
- педагогических работников - 100 баллов;
- специалистов - 100 баллов;
- младший обслуживающий персонал - 50 баллов.

3.3. Оценка ПЭ осуществляется следующим образом:

до 10 баллов:

- «неудовлетворительно» — 0 баллов;
- «удовлетворительно» - 1-3 балла;
- «хорошо» — 4-7 баллов;
- «отлично» — 8-10 баллов.

До 5 баллов:

- «неудовлетворительно» - 0 баллов;
- «удовлетворительно» - 1-2 балла;
- «хорошо» - 3-4 балла;
- «отлично» - 5 баллов.

3.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах, доведенных бюджетных ассигнования, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.5. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.6. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

3.7 Установление выплат за интенсивность и высокие результаты направлены на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу и устанавливаются за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к воспитанникам при реализации общеобразовательных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательного учреждения.

3.8 Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников использовать индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологически и информационных).

Индикатор представлен в исчислимом формате (баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикатора осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностики, замеров, опросов, мнений и пр.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

3.9 Стимулирующие выплаты по итогам года осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размера выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в фиксированном размере.

3.10. В целях объективности оценивания труда работников право на предоставление информации руководителю образовательного учреждения по разовым поощрительным выплатам предоставляется всем заместителям руководителя,

руководителям структурных подразделений, профсоюзному комитету в лице председателя.

Размер стимулирующих выплат административным работникам, учебно-вспомогательному персоналу, а также младшему обслуживающему персоналу определяет руководитель по согласованию с председателем профсоюзного комитета в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер разовой выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в абсолютном размере. Максимальный размер единовременной выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Единовременные стимулирующие выплаты могут быть произведены по итогам работы: за квартал, за год с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период.

Данные выплаты осуществляются из экономии фонда оплаты труда без учета фонда оплаты труда, направленного на ежемесячные премии.

3.11 Дополнительные стимулирующие выплаты не начисляются в следующих случаях:

- выполнение государственного заказа ниже 90%;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.


Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«04» октября 2015 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)



М.П. «05» октября 2015 г.

Права и гарантии работника-донора

Для граждан, решившихся стать донорами крови и ее компонентов, законодатели предусмотрели ряд гарантий (ст. 186 ТК РФ).

Сотрудник-донор освобождается от работы в день сдачи, за сотрудником сохраняется средняя зарплата (ст. 186 ТК РФ). Работодатель должен отпустить его и в день назначения медицинского осмотра. Донору положен и один дополнительный день отдыха (ст. 186 ТК РФ). Для почетных доноров предусмотрены другие «бонусы». Организация-работодатель обязана предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года, предлагать им купить путевки на санаторно-курортное лечение первыми (п. 1 ст. 23 Федерального закона от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

Федеральным законом от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» установлено, что нагрудным знаком «Почетный донор России» награждаются доноры, сдавшие безвозмездно:

- кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) 40 и более раз;
- либо кровь и (или) ее компоненты 25 и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови 40 раз;
- либо кровь и (или) ее компоненты менее 25 раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови 60 и более раз;
- либо плазму крови 60 и более раз.

Приложение № 17 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»

Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«04» октября 2015 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«05» октября 2015 г.

Перечень профессий и должностей для обеспечения средствами индивидуальной защиты

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (с изменениями и дополнениями)
- Приложение N 1. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
- Приложение N 2. Стандарт безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

/С изменениями и дополнениями от: 7 февраля 2013 г./

1. Стандарт безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (далее - Стандарт) устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2. Стандарт распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно приложению N 1 к настоящему приказу (далее - Типовые нормы).

6. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной

выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

8. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

9. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

10. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

11. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

Информация об изменениях:

Приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н пункт 12 изложен в новой редакции

См. текст пункта в предыдущей редакции

12. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Информация об изменениях:

Приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н в пункт 13 внесены изменения

См. текст пункта в предыдущей редакции

13. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или)

обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм.

14. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Типовым нормам осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя.

15. Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и другие) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

20. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Воспитатель, помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары
3.	Дворник	Рукавицы комбинированные	6 пар
4.	Повара детского питания	Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Халат хлопчатобумажный	1 1 1
5.	Подсобная рабочая по кухне	Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые	1 1 пара
6.	Машинист по стирке белья и спецодежды	Халат хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 4 пары
7.	заведующий	Халат хлопчатобумажный	1

	хозяйством	Рукавицы комбинированные	4 пары
8.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	Дежурные Дежурные 1 пара 6 пар 6 пар

Перечень рабочих мест,

для которых необходима выдача смывающих средств и нормы их выдачи

№ п/п	Наименование профессии	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц для одного человека	Основание
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло твердое или мыло жидкое в дозирующих устройствах	400 гр (мыло туалетное), или 450 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 2 п.п 7 приложения № 1 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н
2	Дворник	Мыло твердое или мыло жидкое в дозирующих устройствах	400 гр (мыло туалетное), или 450 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 2 п.п 7 приложения № 1 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н

3	Рабочий комплексному обслуживанию здания	по Мыло твердое или мыло жидкое в дозирующих устройствах	400 гр (мыло туалетное), или 450 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 2 п.п 7 приложения № 1 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н
---	--	--	---	--


Примечание:

Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
--	--	--	--------

Приложение № 18 к коллективному договору

Заведующий
ГБДОУ «Детский сад №21»


Клементьева Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«07» сентября 2015 г.



Председатель
первичной профсоюзной
организации


Татарина С.Л.
(подпись, Ф.И.О.)



Об организации и проведении физкультурно-оздоровительных мероприятий

с работниками ГБДОУ «Детский сад №21»

№ п/п	Наименование мероприятия	ответственный	основание
1.	Организация производственной гимнастики	Старший воспитатель	Годовой план мероприятий
2.	Проведение туристических походов выходного дня	Старший воспитатель заведующий	Годовой план мероприятий
3	Участие в народных праздниках	Муз.руководитель	Годовой план мероприятий

Приказом Минтруда РФ от 16.06.2014 № 375н внесены изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н. Документ дополнен п. 32 следующего содержания: «Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату

труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы».

Статьей 226 ТК РФ установлено, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Однако при этом необходимо соблюдать заложенные в гл. 25 НК РФ общие принципы признания расходов. Во-первых, расходы должны быть обоснованными и документально подтверждены. Для выполнения этого требования наряду с документами, подтверждающими факт осуществления расходов, необходимо иметь утвержденный руководителем организации свой перечень мероприятий (локальный акт). В него нужно включить те мероприятия из типового перечня, которые организация считает необходимыми для проведения в своем коллективе.

Во-вторых, нужно помнить о том, что капитальные расходы формируют первоначальную стоимость объектов основных средств и учитываются в составе расходов через начисление амортизации. В типовом перечне есть такие капитальные расходы, в частности «устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом».

Данные выводы подтверждаются Письмом Минфина РФ от 09.08.2011 № 03-03-06/4/95, в котором отмечается, что налогоплательщик вправе учесть в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией, расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Следует учитывать, что отсутствие в организации разработанного и утвержденного годового плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (локального акта, содержащего свой перечень мероприятий) не только препятствует признанию расходов в целях налогообложения прибыли, но и квалифицируется как административное правонарушение.

Приложение № 19 к коллективному договору

Принято на общем собрании работников учреждения

Утверждено приказом

Протокол № 14а
от «05» октября 2015 г.

№ 690 от «04» октября 2015 г.

**Положение
о питании сотрудников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
города Севастополя «Детский сад №21»
(полное наименование учреждения)**

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия организации питания сотрудников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Севастополя «Детский сад № 21»

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 21.12.2012 г. «Об образовании», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утверждённым Министерством образования и науки Российской Федерации 27.10.2011 г. № 2562, санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях СанПиН 2.4.1. 3049-13, утверждёнными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15.05.2013 г, Уставом учреждения.

2. Действие Положения

2.1. Настоящее положение регулирует отношения между Работодателем и сотрудниками по вопросам питания сотрудников.

2.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Севастополя «Детский сад № 21»

3. Права сотрудников

3.1. В течение рабочего дня (смены) сотрудники детского сада (школы-интерната) имеют право на получение единократного питания (обеда) в течение рабочего дня.

3.2. Зачисление сотрудников на получение обеда производится согласно заявлений и оформляется приказом заведующего образовательным учреждением.

3.3. Обед сотрудников состоит из трех блюд.

3.4. Приготовление пищи для детей и сотрудников производится по единым нормативам, по единому меню, одновременно и без права выноса.

3.5. Норма питания сотрудников определяется нормой питания детей дошкольных групп.

3.6. Воспитатели по желанию могут обедать вместе с детьми или в другое время.

3.7. Снятие с питания сотрудников, не желающих питаться в учреждении, осуществляется на основании личного заявления на имя заведующего.

4. Требования к организации питания

4.1. Организация питания в учреждении возлагается на администрацию образовательного учреждения.

4.2. Требования к деятельности по формированию рационов и организации питания сотрудников в учреждении, производству, реализации, организации потребления продуктов общественного питания для сотрудников, определяются санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, установленными санитарными, гигиеническими и иными нормами и требованиями, несоблюдение которых создаёт угрозу жизни и здоровью сотрудников учреждения.

4.3. Оборудование и содержание пищеблока должны соответствовать санитарным правилам и нормативам к организациям общественного питания СанПиН 2.4.1.3049-13, а также типовой инструкции по охране труда при работе в пищеблоке.

4.4. Продукты питания могут приобретаться в государственных и частных торгующих организациях при наличии сертификатов соответствия, удостоверения качества на продукты, ветеринарной справки на молочную и мясную продукцию.

4.5. Сроки хранения и реализации особо скоропортящихся продуктов должны соблюдаться в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13.

5. Оплата питания сотрудников

5.1. Сотрудники оплачивают стоимость сырьевого набора продуктов по себестоимости.

5.2. Оплата питания сотрудников производится в кассу Государственного казённого учреждения «Централизованной бухгалтерии образовательных учреждений» (ГКУ ЦБОУОГУОН) ежемесячно, до 15 числа месяца, следующего за отчётным. Ответственный за сбор денежных средств назначается приказом заведующего.

5.3. ГКУ ЦБОУОГУОН ведёт учёт расхода продуктов и получения денег за питание сотрудников детского сада (школы-интерната).

5.4. Заведующий детского (школы-интерната) сада несёт ответственность за установленный в соответствии с настоящим Положением порядок питания сотрудников.

5.5. Соблюдение порядка питания сотрудников, установленного настоящим Положением, контролируется инспектирующими органами при проверке воспитательной работы и финансово-хозяйственной деятельности детского сада.

*Specimens in
typo type folders
13 subma.*

Dr. T. J. G. G.

Demerit report,

[Signature]

Remembrance