

Принят
на общем собрании трудового
коллектива МБДОУ
«Колокольчик» с. Лесновка
«03» марта 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «КОЛОКОЛЬЧИК»
СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

На 2017 – 2020 годы

Заведующий МБДОУ
«Колокольчик» с. Лесновка


Л.А. Сало
«06» марта 2017 года

Председатель первичной
организации профсоюза
(или представитель трудового
коллектива)


Е.И. Головач

«06» марта 2017 года

АДМИНИСТРАЦИЯ САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ	
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ	
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ	«10» 03 2017
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР	08
ПОДПИСЬ	

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Колокольчик» села Лесновка Сакского района Республики Крым на 2017 - 2020 годы.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;

Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы;

Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015 - 2018 годы;

Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы;

Соглашение между Отделом образования администрации Сакского района Республики Крым и Сакской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 гг.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации - Головач Екатерины Игоревны

(далее - профком первичной профсоюзной организации);

работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации - Сало Лии Александровны (далее - работодатель);

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение десяти дней после его регистрации в Департаменте труда и социальной защиты населения Сакского района.

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

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

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

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

1.9. При ликвидации образовательной организации 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 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, заключенными соглашениями всех видов и уровней 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 двух раз в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, 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: с 06.03.2017 г. и действует по 06.03.2020 г. включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 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 роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТР РФ, и при включении 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.

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.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

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 3 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;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.2.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преуменьшительное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.10. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников образовательной организации услугами, которые оказывает учреждение своим работникам.

2.2.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

2.2.13. Обеспечить работнику (кроме педагогов), увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.14. 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.

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

2.2.16. 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).

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

2.2.18. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Республике Крым;

100 рублей – за пределы Республики Крым;

100 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург;

550 рублей – за сутки проживания;

12 рублей – за сутки проживания при отсутствии подтверждающих документов.

2.2.19. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду:

– оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

– оплату страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

– оплату проезда на транспорте общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

– оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

Для подтверждения фактически произведенных расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчету: маршрутную квитанцию электронного билета; оригиналы посадочных талонов; кассовый чек, который выдается при приобретении электронного билета за наличный расчет.

2.2.20. Работодатель обязан возмещать работнику расходы на проживание:

– расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированному работнику (кроме тех случаев, когда ему предоставляется бесплатное жилое помещение) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами.

2.2.21. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

2.2.22. 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.

2.2.23. 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.

2.2.24. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.25. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим 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 (п. 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 образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников устанавливается 36-часовая рабочая неделя, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

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

3.7. Продолжительность рабочей недели *пятидневная*, непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.8. Периоды отмены приема детей и их дошкольного образования, являются для педагогических работников рабочим временем.

3.9. В период отмены приема детей вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

3.11. 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, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 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.

3.14. Привлечение работников организаций 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.

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

3.16. 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.

Сезонным работникам предоставляется оплачиваемый отпуск из расчета два дня за каждый отработанный месяц (ст.295 ТД РФ)

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработка для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.17. 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.

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

– за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

– за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (статья 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.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930г. №169).

3.21. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска согласно порядку и условиям, согласованным Соглашением между Отделом образования администрации Сакского района Республики Крым и Сакской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018г.г. в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;
- бракосочетания детей работников – три календарный день;
- бракосочетания работника – три календарных дня;
- похорон близких родственников – три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – один календарный день;
- имеющих ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – 10 дней;
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – 5 дней;
- многодетным матерям – 1 календарный день в месяц;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней (статья 116 ТК РФ).

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

3.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.24. 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 дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;

– участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, 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.

3.25. Педагогические работники организаций, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на 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 (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.26.1. 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.

3.26.2. 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.

3.26.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с положением о системе оплаты труда образовательной организации (см. **ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**).

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

Днями выплаты заработной платы являются: **15** и **30** число текущего месяца в соотношении 40% и 60%.

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

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.3. Заработка плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

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

стимулирующие выплаты осуществляются с учетом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

– размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

– создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

– типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по

оплате труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.5. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.6. 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.

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

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

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

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

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

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (награждения);

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

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

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Компетенцию общеобразовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора.

4.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

4.13. Оплата труда работников в вечернее время (с 18 часов до 22 часов) (при многосменном режиме работы) производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в это время.

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

4.14. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.15. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

4.16. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

- в размере средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);
- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ).

4.17. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.18. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

4.18.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 10 % из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.18.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера педагогическому составу образовательной организации, определить 42 % из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.18.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера определить 48 % из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие обслуживающему персоналу.

4.19. Работодатель по согласованию с профкомом определяет нормы уборки территорий для уборщиков служебных помещений, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст.160 ТК РФ).

4.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

4.22. В период отмены приема и обучения воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.

4.23. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

4.24. Оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя данной группы производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.25. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения

детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,30.

4.26. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. Наполняемость групп, установленная с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретных группах, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы - по соглашению сторон трудового договора.

4.27. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) устанавливается коэффициент квалификации от 0,05 до 0,40 произведения базовой единицы и базового коэффициента.

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 обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счет собственных средств по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории 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 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.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.7. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере должностной оклада (тарифной ставки) следующим категориямувольняемых работников:

- получившим трудовоеувечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам,увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

5.2.9. Предоставлять работникам социальную льготу в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний в размере не менее тарифной ставки (должностного оклада).

5.2.10. Работникам учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда.

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 ежегодное 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 (выделять средства) 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. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

6.1.4. 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 2012г. №580н.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

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

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

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

6.1.10. 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.

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

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.

При временной нетрудоспособности работника в связи с несчастным случаем на производстве более чем на 30 календарных дней производить разовую выплату в размере должностного оклада (тарифной ставки) .

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

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

6.1.16. 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.

6.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. 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.

6.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. 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.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении 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 из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав в порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Руководитель учреждения предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения в течение 14 календарных дней.

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

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

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

7.3.7. 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.

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

7.3.9. Производить ежемесячные выплаты председателю и членам профкома путем установления дополнительных баллов (что отражается в критериях и показателях), либо путем премирования в размере, определенном в положении по выплате стимулирующих (ст.377 ТК РФ) за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

7.4. 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 образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. Председателю профкома учреждения предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией учреждения и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы.

Руководитель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников (статья 100 ТК РФ));
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);
- распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- перечень оснований представления материальной помощи, средств на лечение работников и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ) (График отпусков);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- заключение Соглашения по охране труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

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

– по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

– сокращение численности или штата работников организации (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 неисполнению 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 однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

– представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

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

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

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

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.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, участнившего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

– снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

7.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя, его заместителя, члена профкома 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 организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.11. 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).

7.12. 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).

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

7.14. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

7.15. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

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», соответствующими законами Республики Крым.

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

8.3. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.5. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

8.7. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

8.9. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

8.10. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

8.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

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

8.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи членам Профсоюза.

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

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 дважды в год (декабрь, август) отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Рассматривать в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. Работодатель в течение 7 рабочих дней со дня подписания коллективного договора направляет его в Департамент труда и социальной защиты населения Администрации Сакского районного совета Республики Крым для уведомительной регистрации.

9.8. Коллективный договор включает титульный лист с подлинными подписями и печатями представителей Сторон.

9.9. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия, регистрируется в том же порядке, что и регистрация коллективного договора.

9.10. Изменения и дополнения являются неотъемлемым приложением к основному тексту коллективного договора и хранятся вместе с ним.

9.11. Коллективный договор представляется в трех подлинных экземплярах (по числу подписавших сторон и одного экземпляра для регистрирующего органа).

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Заведующий
МБДОУ «Колокольчик»

Председатель ПК



Л.А. Сало
МП
Е.И. Головач

4. Приложение о стимулирующем труде

5. Положение о премировании работников по производству

6. Положение о выплатах стимулирующего характера

7. Положение об оказании материальной помощи

8. Соглашение по рабочему времени

9. Перечень профессий и видов работ, которым подлежат специальные условия труда и заработка в сельскохозяйственных организациях

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Протокол общего собрания о принятии коллективного договора.
2. Протокол общего собрания об утверждении ФИО работника на право подписания коллективного договора от лица коллектива.
3. Копия свидетельства о регистрации учреждения.
4. Приложение об оплате труда.
5. Положение о премировании работников.
6. Положение о выплатах стимулирующего характера.
7. Положение об оказании материальной помощи.
8. Соглашение по охране труда.
9. Перечень профессий и должностей, которые подлежат обязательным предварительным и периодическим осмотрам.

Составлено:

Сергей Ильинич Головин, председатель коллектива, кандидат технических наук, профессор кафедры аэродинамики и гидравлики МГУ им. М.В.Ломоносова

Высочайшее

Быстроход И.В., заместитель председателя коллектива, кандидат технических наук, профессор кафедры аэродинамики и гидравлики МГУ им. М.В.Ломоносова

Составлено:

Сергей Головин В.И., заместитель председателя коллектива, кандидат технических наук, профессор кафедры аэродинамики и гидравлики МГУ им. М.В.Ломоносова

Составлено:

Зас - 29

Против - 0

Поддержано - 0

Вице-спикер комиссии

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОЛОКОЛЬЧИК»
СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

(сокр. МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка)
296560 Республика Крым, Сакский р-н, с.Лесновка, ул.Школьная, д.2
телефон (06563) 98115; +7 978 8973220; e-mail lesnovkaduz@mail.ru

**ПРОТОКОЛ № 3
общего собрания трудового коллектива МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка**

От 03 марта 2017 года

Присутствовали: 29 человека

Повестка дня:

Об утверждении Головач Екатерину Игоревну, помощника воспитателя МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка, на право подписания коллективного договора от лица коллектива.

Слушали:

Сало Л.А., заведующего МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка, о необходимости выдвижения и утверждения кандидатуры на право подписания коллективного договора от лица коллектива. Предложила кандидатуру Головач Е.И. – помощника воспитателя МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка.

Выступили:

Погребная Н.В., завхоз МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка, поддержала предложение об утверждении кандидатуры Головач Е.И. на право подписания коллективного договора от лица коллектива.

Решили:

Утвердить Головач Е.И., помощник воспитателя МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка, на право подписания коллективного договора от лица коллектива.

Голосовали:

«За» – 29;

«Против» – 0;

«Воздержались» – 0;

Председатель комиссии

Секретарь



Е.И. Головач

Л.Р. Велишаева

Ознакомились:

№ п/п	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1	Сало Л.А.	Сало	03.03.2017
2	Макарычев И.С.	Макарычев	03.03.2017
3	Погребная Н.В.	Погребная	03.03.2017
4	Велишаева Л.Р.	Велишаева	03.03.2017
5	Газель Л.В.	Газель	03.03.2017
6	Умерова З.А.	Умерова	03.03.2017
7	Овчаренко А.С.	Овчаренко	03.03.2017
8	Коперчак А.А.	Коперчак	03.03.17
9	Сало С.С.	Сало	03.03.17
10	Рязанова Е.В.	Рязанова	03.03.17
11	Головач Е.И.	Головач	03.03.17
12	Черненко О.В.	Черненко	03.03.17
13	Янченко Н.Г.	Янченко	03.03.17
14	Макарычев В.В.	Макарычев	03.03.2017
15	Кеденко В.Л.	Кеденко	03.03.2017
16	Кеденко А.П.	Кеденко	03.03.2017
17	Ваапова Д.Д.	Ваапова	03.03.2017
18	Копыльцова С.С.	Копыльцова	03.03.2017
19	Логвина Е.Э.	Логвина	03.03.2017
20	Лыкова Н.В.	Лыкова	03.03.2017
21	Ищенко Е.С.	Ищенко	03.03.2017
22	Давыдов В.И.	Давыдов	03.03.2017
23	Будило В.В.	Будило	03.03.17
24	Иванченко С.Л.	Иванченко	03.03.2017
25	Сало С.А.	Сало	03.03.2017
26	Малашенко А.А.	Малашенко	03.03.2017
27	Горобец Е.В.	Горобец	03.03.2017
28	Пивень О.А.	Пивень	03.03.2017
29	Клепикова А.И.	Клепикова	03.03.17.

Руководитель:

Приложить к настоящий договор на 2017 - 2020

Голосование: да нет

Председатель комитета:

Секретарь:

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОЛОКОЛЬЧИК»
СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

(сокр. МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка)
296560 Республика Крым, Сакский р-н, с.Лесновка, ул.Школьная, д.2
телефон (06563) 98115; +7 978 8973220; e-mail lesnovkaduz@mail.ru

**ПРОТОКОЛ № 4
общего собрания трудового коллектива МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка**

От 03 марта 2017 года

Присутствовали: 29 человек

Повестка дня:

Обсуждение и принятие коллективного договора на 2017 – 2020 годы.

Слушали:

По первому вопросу слушали Сало Л.А., заведующего МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка, которая сказала, что необходимо заключить договор на 2017 – 2020 гг. Договор состоит из 10 разделов, направлен на защиту работающих.

Выступили:

- Головач Е.И – председатель профсоюзного комитета МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка, отметила необходимость заключения коллективного договора, т.к. этот документ является гарантией при заключении, изменении и расторжении трудового договора, регламентирует рабочее время и время отдыха, осуществление оплаты и нормирование труда, так же в договоре отмечен социальные гарантии и льготы работникам.
- Янченко Н.Г., бухгалтер МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка, в своем выступлении отметила, что договор гарантирует социальную защиту, сохранение рабочего места. Предложила принять коллективный договор на 2017 – 2020 гг.

Решили:

Принять коллективный договор на 2017 – 2020 гг.

Голосовали: «За» – 29; «Против» – 0; «Воздержались» – 0

Председатель комиссии

Е.И. Головач

Секретарь

Л.Р. Велишаева



Ознакомились:

№ п/п	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1	Сало Л.А.		03.03.2017
2	Макарычев И.С.		03.03.2017
3	Погребная Н.В.		03.03.2017
4	Велишаева Л.Р.		03.03.2017
5	Газель Л.В.		03.03.2017
6	Умерова З.А.		03.03.2017
7	Овчаренко А.С.		03.03.2017
8	Коперчак А.А.		03.03.2017
9	Сало С.С.		03.03.17
10	Рязанова Е.В.		03.03.17
11	Головач Е.И.		03.03.17
12	Черненко О.В.		03.03.17
13	Янченко Н.Г.		03.03.17
14	Макарычев В.В.		03.03.2017
15	Кеденко В.Л.		03.03.2017
16	Кеденко А.П.		03.03.2017
17	Ваапова Д.Д.		03.03.2017
18	Копыльцова С.С.		03.03.2017
19	Логвина Е.Э.		03.03.2017
20	Лыкова Н.В.		03.03.2017
21	Ищенко Е.С.		03.03.2017
22	Давыдов В.И.		03.03.2017
23	Будило В.В.		03.03.17
24	Иванченко С.Л.		03.03.2017
25	Сало С.А.		03.03.2017
26	Малашенко А.А.		03.03.2017
27	Горобец Е.В.		03.03.17?
28	Пивень О.А.		03.03.17?
29	Клепикова А.И.		03.03.17?



Форма № 51003

Федеральная налоговая служба
СВИДЕТЕЛЬСТВО

о государственной регистрации юридического лица

В Единый государственный реестр юридических лиц в отношении юридического лица

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КОЛОКОЛЬЧИК" СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

полное наименование юридического лица

внесена запись о юридическом лице, зарегистрированном на территории Республики Крым или территории города федерального значения Севастополя на день принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя

"05" января 2015 года
(число) (месяц прописью) (год)

за основным государственным регистрационным номером (ОГРН)

1 1 5 9 1 0 2 0 0 9 9 9 0

Запись содержит сведения, приведенные в прилагаемом к настоящему свидетельству листе записи Единого государственного реестра юридических лиц.

Свидетельство выдано налоговым органом

Инспекция Федеральной налоговой службы
по г. Симферополю

наименование регистрирующего органа

"08" января 2015 года
(число) (месяц прописью) (год)

Начальник

Великолуг Роман Евгеньевич

Подпись, Фамилия, инициалы

МП

серия 91 № 000028041





Форма № 1-1-Учет
Код по КНД 1121007

Федеральная налоговая служба
СВИДЕТЕЛЬСТВО

**О ПОСТАНОВКЕ НА УЧЕТ РОССИЙСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
В НАЛОГОВОМ ОРГАНЕ ПО МЕСТУ ЕЕ НАХОЖДЕНИЯ**

Настоящее свидетельство подтверждает, что российская организация
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "КОЛОКОЛЬЧИК" СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

(полное наименование российской организации в соответствии с учредительными документами)

ОГРН

1	1	5	9	1	0	2	0	0	9	9	9	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

поставлена на учет в соответствии с
Налоговым кодексом Российской Федерации **05.01.2015**
(число, месяц, год)
в налоговом органе по месту нахождения **Межрайонная инспекция
Федеральной налоговой службы № 3 по Республике Крым**

9	1	0	7
---	---	---	---

(наименование налогового органа и его код)

и ей присвоен
ИНН/КПП

9	1	0	7	0	0	5	6	2	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

 /

9	1	0	7	0	1	0	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Начальник Инспекции Федеральной налоговой
службы по г. Симферополю

Великолуг Р. Е.



серия 91 № 000028042



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОЛОКОЛЬЧИК»
СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

(сокр. МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка)

296560 Республика Крым, Сакский р-н, с.Лесновка, ул.Школьная, д.2
телефон (36563) 98115; +7 978 8996214; e-mail lesnovkaduz@mail.ru

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК
МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка
Ю.И. Стрижак
от «19» 01 2017г.



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий
МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка
Л.А. Сало
Приказ № 25 от «19» 01 2017 г.



1.3. В настоящем Положении неизменные словукино звания
должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда за выполнение
трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц - без
учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим
Положением.

1.4. Тарифная ставка - это фиксированная норма оплаты труда работника за выполнение
нормы труда определенной сложности за календарный месяц без учета
компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим
Положением.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Колокольчик» села
Лесновка Сакского района Республики Крым (новая редакция)

1.5. Коэффициент специальности работы - относительная величина, зависящая от вида
типа организации и ее структуры управления.

1.6. Коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня
квалификации работника.

1.7. Коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от групп по
оплате труда, определяемой на основе объема показателей согласно таблице 7.

1.8. Коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой
должности, отнесенной к 1 - 4 уровням управления.

1.9. Компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном
размере работникам организаций, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или)
опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отличающихся от
нормальных, на работах в местах с особыми климатическими условиями, а также иные
выплаты.

1.10. Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения
мотивации работников организаций к качественному результату и выполнению
заполненную работу.

1.11. Социальные выплаты - выплаты, предусматриваемые в виде
предоставляемым работникам организаций социальной выплаты
отпуска на профилактику заболеваний.

1.12. Зароботная плата работников образовательных организаций - должностной оклад или тарифной ставки, определяемой
компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- социальных выплат;

1.13. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже
заработной платы в Республике Крым, образованной

КОПИЯ ВЕРНА

Заведующий
МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка
Л.А. Сало



с. Лесновка

2017 год.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Колокольчик» села Лесновка Сакского района
Республики Крым (новая редакция)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым (далее – образовательных организаций) включает в себя размеры должностных окладов, (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовая единица – единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организаций;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

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 таблице 7;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организаций, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

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

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

1.4. Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательной организации



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 и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты в образовательных организациях ежегодно предусматривается до 30% от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), на социальные выплаты – до 10 % от годового фонда оплаты труда.

1.7. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.9. Оплата труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных и общеобразовательных организаций осуществляется в пределах доведенных объемов субвенции из бюджета Республики Крым местным бюджетам и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.10. Оплата труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций дополнительного образования осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Сакского района и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.11. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за учченую степень, произведения базовой единицы и базового коэффициента на сумму коэффициентов специфики работы, квалификации без коэффициента за квалификационную категорию, масштаба управления, уровня управления, увеличенную на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за учченую степень, произведения базовой единицы и базового коэффициента на сумму коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенную на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего образовательной организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за учченую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам в размере 10% от базовой единицы за учченую степень доктора наук, 5% от базовой единицы - за учченую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учченую степень является приказ руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.



Размер базового коэффициента

Таблица 1

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.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

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 формированиями, объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.2. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.3. Работа педагогического работника в группах для детей с применением национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.4. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
1.5. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.6. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.7. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.8. Педагогическим работникам за реализацию основной образовательной программы дошкольного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
2. Общеобразовательные организации	
2.1. Заведующему библиотекой, библиотечным работникам, педагогу-библиотекарю за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2.2. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью,	0,20



педагогических работников в: гимназии, лицее, санаторной школе, школе с углубленным изучением предметов, школе-интернате	
2.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	0,25
- проверка тетрадей (письменных работ) для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
- руководство методическими формированиями, объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
2.4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
2.5. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):	
- в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья	0,45
- в классах (группах) компенсирующего обучения	0,45
- по программам индивидуального обучения на дому на основании медицинского заключения	0,45
2.6. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
2.7. Работа воспитателя дошкольной группы связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
2.8. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
2.9. Работа педагогических работников за реализацию основных образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования в общеобразовательных организациях (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15
3. Организации дополнительного образования	
3.1. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в:	0,15
- специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва	
- школах высшего спортивного мастерства	
3.2. Педагогическим работникам за работу в учреждении дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
3.3. Педагогическим работникам за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности в организациях дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20



2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию и которым по итогам аттестации присвоена квалификационная категория «специалист», «специалист второй категории» признаются специалистами первой квалификационной категории на срок их присвоения.

2.8.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности): высшая категория первая категория	0,35 0,20
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников): ведущий старший первая категория вторая категория	0,20 0,15 0,10 0,05

2.8.2. Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины устанавливается руководителям и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды, РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, указан в таблице 4.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины



Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде, спортивной работе.
Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
высшие звания	0,50
ордена, медали, знаки отличия	0,40
почетные звания: «Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05
Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе	
ордена, медали, знаки отличия	0,30
почетные звания «Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
почетные грамоты, благодарности	0,05
Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные спортивные звания, спортивные звания, почетные грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
медали	0,25
Нагрудный знак «Почетный работник...»	0,20
Почетные спортивные звания: «Заслуженный мастер спорта...»	0,20
«Заслуженный тренер...»	0,20
Спортивные звания: «Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Мастер спорта...»	0,10
Гроссмейстер...»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05



** Коэффициент за государственную, правительственные награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственные награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующего профилю учреждения или выполняемой работе.

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

2.9. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда на основе объемных показателей.

По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям организаций устанавливаются четыре группы по оплате труда. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организаций по показателям, указанным в таблице 5.

Показатели оценки сложности руководства организацией

Таблица 5

Показатели	Условия	Количество баллов
Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях (списочный состав на начало учебного года)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
Количество групп в дошкольных организациях	из расчета за группу	10
Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
Количество групп, кружков в организациях дополнительного образования	за каждую группу, кружок	1
Количество работников в организации (с учетом лиц, работающих по совместительству, но без учета лиц, находящихся в декретном отпуске)	за каждого работника	1



Показатели	Условия	Количество баллов
Наличие групп продленного дня с полным режимом пребывания		5
Наличие филиалов, УКП	за каждое указанное структурное подразделение:	
	до 100 чел.	20
	от 100 до 200 чел.	30
	свыше 200 чел.	50
Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП):	за каждую группу	5
спортивно-оздоровительных групп		
учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
групп спортивного совершенствования		2,5
групп высшего спортивного мастерства		4,5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, интерактивных комплексов, внутренней локальной сети	за каждую единицу	10
Наличие используемых в обеспечении образовательного процесса автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, самоходной и другой техники на балансе организации;	за каждую единицу	10
Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, благоустроенной территории	за каждый вид	10
Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений , тира	за каждый вид	20
Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад, музей, тренажерный зал и др.)	за каждый вид	15
Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией	за каждого обучающегося, воспитанника	10



Показатели	Условия	Количество баллов
физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)		
Наличие у организации статуса (базовая, опорная, экспериментальная, инновационная площадка и т.п.)		15
-муниципального уровня -республиканского уровня		20
Отдаленность организации от городской черты более 20 км		20
Организация подвоза учащихся (воспитанников) к месту обучения и домой		
-до 20 человек		10
-свыше 20 человек		20

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год отделом образования администрации Сакского района в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей.

Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 6

Группы по оплате труда руководителей

Тип образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования	400 и выше	250 - 399	150 - 249	1- 149

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 7.



4.1. Печасовая оплата труда за фактическую работу, выполненную за часы преподавательской работы, выполненные временно отсутствующего педагогического работника, на

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 7

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.10. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Распределение должностей по уровням управления: уровень 1- руководитель организаций, уровень 2 - заместители руководителя организации, главный бухгалтер , главный инженер и другие главные специалисты, уровень 3 – иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений)

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 8.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 8

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в образовательных организациях
Уровень 1 (руководитель)	1,00
Уровень 2 (заместитель руководителя)	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 образовательной организации (таблица 9).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

Таблица 9

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

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

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;



- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в таблице 9.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях

Таблица 10

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры коэффициентов за работу в особых условиях приведены в таблице 11.



Размеры коэффициентов за работу в особых условиях

Таблица 11

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
- с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
-за работу в ночное время	0,35

Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в иных условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в следующем порядке).

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при совмещении им профессий (должностей) в размере до 50% должностного оклада по основной должности. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику образовательной организации при расширении зон обслуживания в размере до 50% должностного оклада. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику образовательной организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере до 50% процентов должностного оклада. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам образовательной организации, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее часовой тарифной ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки (части должностного оклада) за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен



другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. 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 месяц, квартал, год
- за выслугу лет педагогическим работникам;

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных 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 должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (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 диагностики, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

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.

Премиальные выплаты по итогам работы работникам муниципальных бюджетных и автономных дошкольных и общеобразовательных организаций выплачиваются в пределах доведенных объемов субвенции из бюджета Республики Крым местным бюджетам и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты работникам муниципальных организаций дополнительного образования выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Сакского района и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

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

Премирование работников осуществляется по приказу руководителя образовательной организации в соответствии с положением о стимулирующих выплатах, утвержденным в каждой образовательной организации.

6.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу устанавливается приказом руководителя образовательной организации в размере от базовой единицы с учетом фактической нагрузки:

при выслуге лет свыше 3 лет - 10%

при выслуге лет свыше 10 лет - 25%

при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, служебные 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.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

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

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

Размер материальной помощи на оздоровление работникам, включая административно-управленческий персонал устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации, но не может превышать 100% произведения базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования, представленный в таблице 1



настоящего Положения.

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

Материальная помощь на оздоровление 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 оздоровление не выплачивается:

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

8. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации (филиала), его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработка плата руководителя образовательной организации (филиала), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются распоряжением Учредителя в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, структурных подразделений, заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. К стимулирующим выплатам, которые могут устанавливаться руководителю образовательной организации (филиала), его заместителям и главному бухгалтеру относятся премии по итогам работы месяц, квартал, год;

Премирование руководителя филиала, структурного подразделения образовательной организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется по приказу руководителя образовательной организации из фонда премирования образовательной организации.

Премирование руководителя образовательной организации осуществляется по распоряжению администрации Сакского района, подготовленного на основании представления отдела образования, согласованного с курирующим вопросы образования заместителем главы администрации Сакского района Республики Крым.

Отдел образования администрации создает комиссию по оценке качества и результативности труда руководителей образовательных организаций подведомственных отделу образования Сакского района Республики Крым. Заседания и решения данной комиссии оформляются протоколом.

Оценка качества и результативности труда руководителей образовательных организаций проводится ежемесячно на основании критерии, характеризующих деятельность руководителя, согласно таблиц 12, 13, 14, 15.

Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных организаций для начисления премий

Таблица 12

№ п\п	Критерии	Способ оценивания по максимальному уровню*
1	Эффективность реализации учреждением уставных целей и задач (качество и результативность учебно-воспитательного процесса)	35



1.1	Сохранение контингента учащихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего (полного) общего образования	Контингент сохранен – 4 Наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста – 2 балл за каждого
1.2	Наличие обучающихся, участвующих в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях	Муниципального уровня – 1 Регионального уровня – 1 Всероссийского уровня – 1
1.3	Кадровое обеспечение – укомплектованность педагогическими кадрами	100% - 6 90% - 3 80% - 0
1.4	Профессиональное развитие – участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:	Федерального уровня – 1 Регионального уровня – 1 Муниципального уровня – 1
1.5	Уровень квалификации: Наличие не менее чем у 80% педагогических работников квалификационных категорий Наличие не менее чем у 20% педагогических работников высшей квалификационной категории	– 7 – 5
1.6	Отсутствие детей проживающих на территории закрепления образовательного учреждения, не охваченных обучением	5
2	Организация экспериментальной и инновационной деятельности (научная, методическая, организационная)	8
2.1	Проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций:	муниципального уровня – 1 регионального уровня – 1 федерального уровня – 1
2.2	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности:	муниципального уровня – 1 регионального уровня – 1 федерального уровня – 1
2.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	2
3	Внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность учреждения	7
3.1	Наличие и функционирование в соответствии с утвержденными требованиями официального сайта образовательного учреждения	5
3.2	Наличие электронного документооборота, интерактивного оборудования	2
4	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (качественное ведение документаций, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции)	10
5	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	15
5.1	Отсутствие предписаний надзорных	5



	органов	
5.2	Отсутствие объективных жалоб	10
6	Результативность работы по взаимодействию с общественностью	3
6.1	Наличие органа общественного управления образовательным учреждением, в котором представлены все участники образовательного процесса (учителя, учащиеся, родители)	2
6.2	Наличие и активная деятельность органов самоуправления детей	1
7	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств	3
8	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	9
8.1	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	5
8.2	Организация бесперебойного и качественного питания обучающихся	2
8.3	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения	2
9	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	10
9.1	Соблюдение и экономия установленных лимитов потребления энергоресурсов в натуральных показателях	5
9.2	Положительная динамика освоения бюджетных средств образовательного учреждения	5
	ИТОГО	100

*где 1 балл равен 1% фонда премирования руководителя.

Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций для начисления премий

Таблица 13

№ п/п	Критерии	Способ оценивания по максимальному уровню*
1	Эффективность реализации учреждением уставных целей и задач (качество и результативность учебно-воспитательного процесса)	31
1.1	Сохранение контингента обучающихся	Контингент сохранен – 4
1.2	Наличие воспитанников, участвующих в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др.	2
1.3	Кадровое обеспечение – укомплектованность дошкольного образовательного учреждения кадрами	100% - 5 90% - 3 80% - 0



1.4	Профессиональное развитие – участие воспитателей в конкурсах профессионального мастерства:	Федерального уровня – 1 Регионального уровня – 1 Муниципального уровня – 1
1.5	Уровень квалификации: Наличие не менее чем у 80% педагогических работников квалификационных категорий Наличие не менее чем у 20% педагогических работников высшей квалификационной категории	- 3 - 4
1.6	Положительная динамика или сохранение стабильного высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в учреждении:	80-100% - 10 баллов 60-79% - 6 баллов До 89% - 0 баллов
2	Организация экспериментальной и инновационной деятельности (научная, методическая, организационная)	8
2.1	Проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций:	муниципального уровня – 1 регионального уровня – 1 федерального уровня – 1
2.2	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности:	муниципального уровня – 1 регионального уровня – 1 федерального уровня – 1
2.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	2
3	Внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность учреждения	10
3.1	Наличие и функционирование в соответствии с утвержденными требованиями официального сайта образовательного учреждения	5
3.2	Наличие в образовательном учреждении электронного документооборота, интерактивного оборудования и/или кинозала	5
4	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (качественное ведение документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции)	10
5	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	15
5.1	Отсутствие предписаний надзорных органов	5
5.2	Отсутствие объективных жалоб	10
6	Результативность работы по взаимодействию с общественностью	3
6.1	Наличие органа общественного управления образовательным учреждением, в котором представлены все участники образовательного процесса (воспитатели и	3



	родители)	
7	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств	3
8	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение, безопасность участников образовательного процесса и всестороннего развития ребенка	11
8.1	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	5
8.2	Организация бесперебойного качественного питания обучающихся	1
8.3	Организация предоставления дополнительного образования по программам дошкольного обучения	70-100% - 5 50-69% - 3
9	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	9
9.1	Соблюдение и экономия установленных лимитов потребления энергоресурсов в натуральных показателях	4
9.2	Положительная динамика освоения бюджетных средств образовательного учреждения	5
	ИТОГО	100

*где 1 балл равен 1% фонда премирования руководителя.

Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций дополнительного образования для начисления премий

Таблица 14

№ п\п	Критерии	Способ оценивания по максимальному уровню*
1	Эффективность реализации учреждением уставных целей и задач (качество и результативность учебно-воспитательного процесса)	31
1.1	Сохранение контингента учащихся,	Контингент сохранен – 4
1.2	Наличие обучающихся, участвующих в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях	Муниципального уровня – 1 Регионального уровня – 1 Всероссийского уровня – 1
1.3	Кадровое обеспечение – укомплектованность педагогическими кадрами	100% - 6 90% - 3 80% - 0
1.4	Профессиональное развитие – участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:	Федерального уровня – 1 Регионального уровня – 1 Муниципального уровня – 1
1.5	Наличие не менее чем у 70% педагогических работников квалификационных категорий	- 10
1.6	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течении последних пяти лет	10-20% - 1 21- 30% - 3 Более 30% - 5



2	Организация экспериментальной и инновационной деятельности (научная, методическая, организационная)	13
2.1	Проведение семинаров, совещаний, конференций	5
2.2	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности:	муниципального уровня – 1 регионального уровня – 1 федерального уровня – 1
2.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	5
3	Внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность учреждения	5
3.1	Наличие и функционирование в соответствии с утвержденными требованиями официального сайта образовательного учреждения	5
4	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (качественное ведение документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции)	10
5	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	15
5.1	Отсутствие предписаний надзорных органов	5
5.2	Отсутствие объективных жалоб	10
6	Результативность работы по взаимодействию с общественностью	12
6.1	Наличие органа общественного управления образовательным учреждением, в котором представлены все участники образовательного процесса (учителя, учащиеся, родители)	4
6.2	Наличие и активная деятельность органов самоуправления детей	8
7	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств	3
8	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	6
9	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	10
9.1	Соблюдение и экономия установленных лимитов потребления энергоресурсов в натуральных показателях	5
9.2	Положительная динамика освоения бюджетных средств образовательного учреждения	5
	ИТОГО	100

*где 1 балл равен 1% фонда премирования руководителя.



**Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности руководителя
вечерней образовательной организации для начисления премий**

Таблица 15

№ п\п	Критерии	Способ оценивания по максимальному уровню*
1	Эффективность реализации учреждением уставных целей и задач (качество и результативность учебно-воспитательного процесса)	32
1.1	Сохранение контингента учащихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего (полного) общего образования	Контингент сохранен – 6
1.2	Кадровое обеспечение – укомплектованность педагогическими кадрами	100% - 6 90% - 3 80% - 0
1.3	Профессиональное развитие – участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:	Федерального уровня – 1 Регионального уровня – 1 Муниципального уровня – 1
1.4	Уровень квалификации: Наличие не менее чем у 80% педагогических работников квалификационных категорий Наличие не менее чем у 20% педагогических работников высшей квалификационной категории	– 7 – 5
1.5	Отсутствие детей не охваченных обучением	5
2	Организация экспериментальной и инновационной деятельности (научная, методическая, организационная)	8
2.1	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения	5
2.2	Личное участие руководителя в профессиональных грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности	3
3	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (качественное ведение документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции)	12
4	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	15
4.1	Отсутствие предписаний надзорных органов	5
4.2	Отсутствие объективных жалоб	10
5	Наличие и функционирование в соответствии с утвержденными требованиями официального сайта образовательного учреждения	5
	Результативность работы по взаимодействию с общественностью	10



6.1	Наличие органа общественного управления образовательным учреждением, в котором представлены все участники образовательного процесса (учителя, учащиеся, родители)	5
6.2	Наличие и активная деятельность органов самоуправления детей	5
7	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств	5
8	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	10
8.1	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	5
8.2	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения	5
9	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	5
9.1	Положительная динамика освоения бюджетных средств образовательного учреждения	5
10	Формирование профориентационной культуры обучающихся	3
	ИТОГО	100

*где 1 балл равен 1% фонда премирования руководителя.

Премия выплачивается из фонда премирования руководителя образовательной организации, утвержденного локальным нормативно-правовым актом образовательной организации.

Премия не выплачивается в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и наличии дисциплинарного взыскания.

8.5. Заработка плата руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данной образовательной организации.

Средняя заработная плата работников в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисления заработной платы работников списочного состава (за исключением руководителя) за календарный год на среднесписочную численность работников образовательной организации за календарный год (за исключением руководителя) и на двенадцать.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОЛОКОЛЬЧИК»
СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

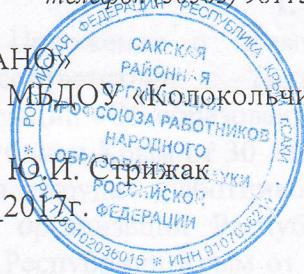
(сокр. МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка)

296560 Республика Крым, Сакский р-н, с.Лесновка, ул.Школьная, д.2
телефон (36563) 98115; +7 978 8973220; e-mail lesnovkaduz@mail.ru

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБДОУ «Колокольчик»
с.Лесновка

От 19 01 2017



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ «Колокольчик»
с.Лесновка

Л.А. Сало

Приказ № 25/1 от 19 01 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Колокольчик» села Лесновка
Сакского района Республики Крым



2. Цели и задачи уставления

Цель установления премий за высокое качество

работ и заданий является повышение мотивации

к эффективному и качественному труду, повышение

уровня выполнения Присвоенного трудового распо-

ложения

Установление премий работникам

стимулирует стремление к изысканности и

новаторству, авторству и творческой

исполнительности

с.Лесновка
2017 год

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Колокольчик» села Лесновка Сакского района
Республики Крым

1. Общие сведения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБДОУ (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с пунктом 6 постановления Совета Министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», постановление главы администрации Сакского района Республики Крым от 27 марта 2015 г. №54 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым», Положением о порядке и условиях предоставления стимулирующих выплат работникам МБДОУ утвержденного приказом МБДОУ от «19» января 2017 года. № 26, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников МБДОУ к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Колокольчик» с. Лесновка (далее МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка), а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка, но не более 10 % от общей суммы выделенного фонда оплаты труда.

1.3. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка или при наличии экономии фонда оплаты труда МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка или при отсутствии экономии фонда оплаты труда МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка.

1.4. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.5. Решение о премировании работников оформляется приказом заведующего МБДОУ.

1.6. Премирование работников не производится в случаях:

1.6.1. за период нетрудоспособности;

1.6.2. в случае нарушения работником техники безопасности и охраны труда;

1.6.3. обоснованной жалобы на работника;

1.6.4. отсутствия методического обеспечения образовательного процесса.

1.7. Размеры премий работников подлежат снижению в случаях:

1.7.1. несоблюдение требований по ведению документации в учреждении;

1.7.2. несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

1.7.3. низкие результаты образовательной деятельности;

1.7.4. низкое качество хозяйственной деятельности (для обслуживающего персонала).

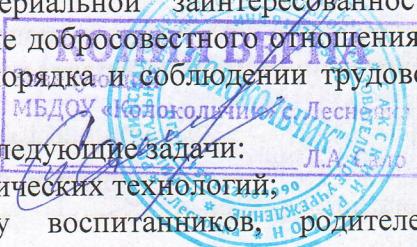
2. Цели и задачи установления премий.

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам МБДОУ решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

2.2.2. повышение авторитета и имиджа МБДОУ у воспитанников, родителей, общественности;



- 2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- 2.2.4. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей воспитанников и родителей.

3. Основания премирования работников МБДОУ (показатели премирования).

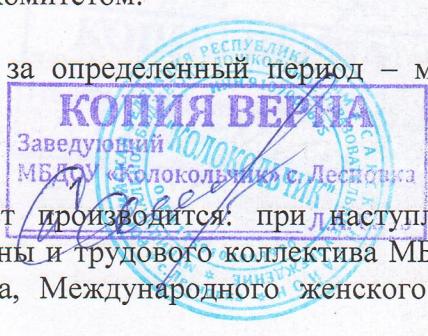
- 3.1. Основаниями премирования работников МБДОУ являются:
- 3.1.1. образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- 3.1.2. своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений заведующего МБДОУ, старшего воспитателя;
- 3.1.3. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- 3.1.4. большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- 3.1.5. достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- 3.1.6. снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- 3.1.7. высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);
- 3.2. Педагогические работники премируются за:
- 3.2.1. своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- 3.2.2. качественное проведение занятий основного и дополнительного компонента;
- 3.2.3. высокий уровень учебных достижений воспитанников (качество знаний, умений и навыков воспитанников);
- 3.2.4. высокую результативность проведения обще садовых и групповых мероприятий;
- 3.2.5. эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
- 3.2.6. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ. Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- 3.2.7. использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий;
- 3.2.8. участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- 3.2.9. снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками МБДОУ без уважительной причины;
- 3.2.10. проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- 3.2.11. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у воспитанников, родителей, общественности;
- 3.2.12. санитарное, эстетическое состояние группы, работу по наполнению материальной базы группы, эффективное использование группы в образовательном процессе;
- 3.2.13. образцовое ведение групповой документации;
- 3.2.14. повышение уровня профессиональной компетентности;
- 3.2.15. за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.
- 3.3. Старший воспитатель и другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:
- 3.3.1. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- 3.3.2. внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
- 3.3.3. эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- 3.3.4. качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- 3.3.5. организация предпрофильного и профильного обучения;



- 3.3.6. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации воспитанников;
- 3.3.7. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- 3.3.8. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ;
- 3.3.9. высокий уровень организации аттестации педагогических работников МБДОУ поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- 3.4. Заведующий хозяйством премируется за:
- 3.4.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МБ ДОУ;
- 3.4.2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 3.4.3. высокое качество подготовки и организация ремонтных работ;
- 3.5. Бухгалтер, делопроизводитель премируются за:
- 3.5.1. своевременное и качественное предоставление отчетности;
- 3.5.2. разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
- 3.5.3. качественное ведение документации.
- 3.6. Младший обслуживающий персонал премируется за:
- 3.6.1. состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- 3.6.2. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- 3.6.3. содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- 3.6.4. проведение генеральных уборок;
- 3.6.5. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- 3.7. Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию.
- 3.8. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
- 3.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.Порядок премирования работников.

- 4.1. Основанием для установления размера премий являются: отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствие случаев нарушений техники безопасности и охраны труда;
 - выполнение требований должностных инструкций;
 - условий Трудового договора;
 - Устава МБДОУ;
 - выполнение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине;
- 4.2. Выполнение оснований (критериев) премирования. Заведующий МБДОУ рассматривает документы на премирование работников, составленные на основе анализа результатов деятельности работников МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка, при наличии на них соответствующей визы старшего воспитателя (отчетов работников, заключения комиссий, справок о результатах проверок, служебных записок, информации о проведенных мероприятиях, результатах проверок выполнения порученной работы, результатов смотров и т.д.) и представляет их на согласование с Профсоюзным комитетом.
- 4.3. Премирование работников производится:
- за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период – месяц, квартал, год);
 - по итогам выполнения особо важных и срочных работ;
 - единовременно.
- 4.4. Единовременное премирование работников может производиться: при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива МБДОУ (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня,



юбилея МБДОУ , празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет и каждые 5 лет).

4.5. Поощрительные выплаты по результатам труда согласовываются с Профсоюзным комитетом, по представлению заведующего МБ ДОУ.

4.6. Заведующий МБДОУ представляет в профсоюзный комитет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Профсоюзный комитет в недельный срок рассматривает представленную информацию о премировании работников и выносит свои заключения.

По истечении недельного срока, при неприятии решения профсоюзным комитетом предложения заведующего МБДОУ вступает в силу, и приказ о премировании работников направляется на оплату.

4.7. Премирование работников МБДОУ осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

5. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений.

5.1. Положение о премировании работников МБДОУ «Колокольчик» с. Лесновка утверждается не реже одного раза в год и может быть изменено и дополнено по согласованию с профсоюзным комитетом.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Колокольчик» села Лесновка
Сакского района Республики Крым



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОЛОКОЛЬЧИК»
СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

(сокр. МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка)

296560 Республика Крым, Сакский р-н, с.Лесновка, ул.Школьная, д.2
телефон (36563) 98115; +7 978 8996214; e-mail lesnovkaduz@mail.ru

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК
МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка

от «19» 01 2017г.



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий
МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка

Приказ № 26 от «19» 01 2017г.

Л.А. Сало

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Колокольчик» села Лесновка
Сакского района Республики Крым

1. Система стимулирующих выплат предпринимает меры по стимулированию работников дошкольного учреждения «Колокольчик» выплат, не связанных с результативностью труда.
2. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку оплата труда работников учреждения в них может быть отменена в связи с выполнением установленных нормативной и краткосрочной, качественной и количественной работы, например, по видам баллов, по которым определяется стимулирующий характер к зарплатной плате. Размер стимулирующих выплат не зависит от напряженности труда.
3. Срок данного положения не ограничен. Данные Положение несет национальный характер.

4. Методика определения размера стимулирующих выплат:

 - 1) начисление стимулирующей части за выполнение работников МБДОУ учреждения, стимулирующей их к высокому результату в труде, творческим и инновационным способом, а также за выполнение следующих видов выплат стимулирующего характера:
 - 2) доплата за работу вахтовую и другую непривычных рабочих мест;
 - 3) за напряженность интенсивность и высокое результаты работы;
 - 4) за изнурительные и опасные виды труда;
 - 5) по итогам работы месяца, квартала, полугодия, года;
 - 6) выплату по итогам производственного цикла;

5. Установленные нормативы выплат не являются единовременным временем.
6. Стимулирующие выплаты не являются единовременным временем.

с. Лесновка
2017 год.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Колокольчик» села Лесновка Сакского района Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Колокольчик» села Лесновка Сакского района Республики Крым (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», примерным Положением об оплате труда работников образовательных учреждений.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Колокольчик» села Лесновка Сакского района Республики Крым (далее по тексту МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается трудовым коллективом МБДОУ, согласовывается профсоюзным комитетом, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного заведения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ направленных на стимулирование их к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы месяц, квартал, год;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- успешное выполнение наиболее сложных работ;
- единовременные премии.



2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных 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 должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца, квартала и по итогам года. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников заведения учитываются результаты, полученные по результатам самооценки работников, в рамках внутреннего контроля администрации заведения, представляемые заведующим МБДОУ.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N_1 + N_2 + N_3 + N_n), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N₁, N₂, ..., N_n – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного заведения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера из числа работников МБДОУ (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ. Комиссия является коллегиальным органом.

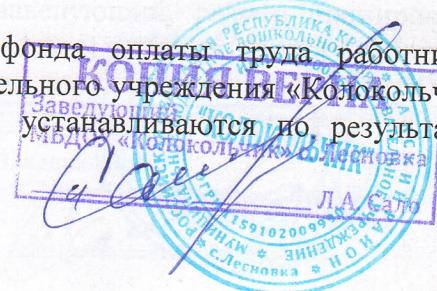
3.6. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подведение итогов и подписание приказа о назначении стимулирующей выплаты.

3.7. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа критериальных листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ, представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.8. Размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего МБДОУ в соответствии с Положением.

3.9. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Колокольчик» села Лесновка Сакского района Республики Крым устанавливаются по результатам



мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников заведения, проводимых на основании утверждённых критериев в баллах. (Приложение 1 к настоящему Положению).

3.10. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется приказом и подписывается членами комиссии. Члены комиссии владеют аналитической информацией о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.11. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты:

3.11.1. Персональная поощрительная доплата;

3.11.2. Доплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

3.11.3. Поощрительная доплата по итогам работы (за месяц, год);

3.11.4. Единовременная поощрительная доплата;

3.11.5. Поощрительная доплата за высокие результаты работы;

3.12. Поощрительные доплаты, указанные в подпунктах 3.11.1. – 3.11.5. устанавливаются по решению руководителя МБДОУ работникам (рабочим).

3.12.1. Поощрительные доплаты, указанные в пунктах 3.11.1. – 3.11.5. устанавливаются руководителю МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка в соответствии с п.3.13.

3.13. Общий фонд распределяется следующим образом:

На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заведующему образовательной организации, определить 10 процентов из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера старшему воспитателю и педагогическим работникам образовательной организации определить 42 процента из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера вспомогательному и обслуживающему персоналу образовательной организации определить 48 процентов из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4. Порядок и условия премирования

4.1. Премия – это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников МБДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБДОУ.



4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего распорядка МБДОУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, старший воспитатель и завхоз представляют заведующему МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий)

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, по причине прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- полностью или частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

5.2. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий) устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев в баллах (Приложение 1 к настоящему Положению).

6. Заключительные положения

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда определяет отдел образования Сакского района Республики Крым.

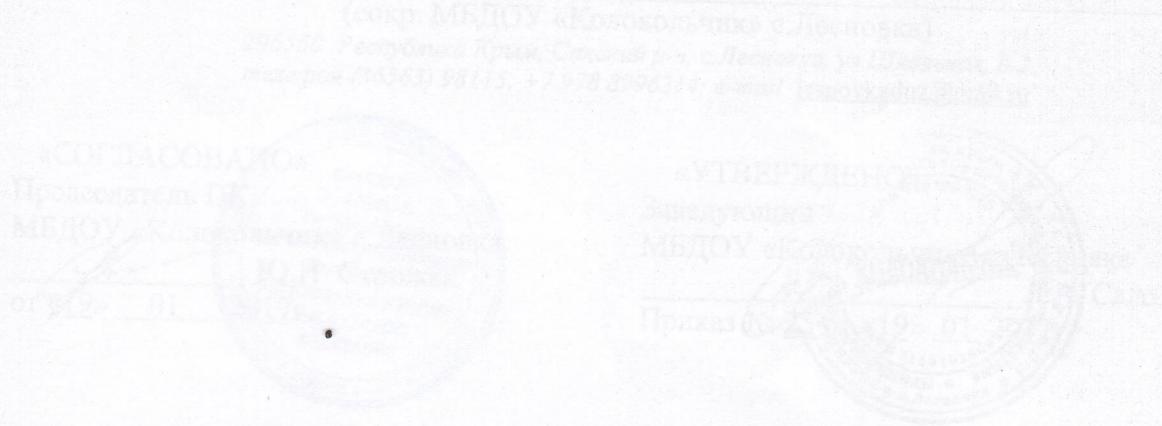
6.2. В отдельных случаях заведующий МБДОУ имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Бухгалтер отдела образования Сакского района Республики Крым дает заведующему МБДОУ справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

6.4. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении фонда стимулирования и направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.



6.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Колокольчик»
с. Лесновка Санского района Республики Крым



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОЛОКОЛЬЧИК»
СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

(сокр. МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка)
296560 Республика Крым, Сакский р-н, с.Лесновка, ул.Школьная, д.2
телефон (36563) 98115; +7 978 8996214; e-mail lesnovkaduz@mail.ru

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК
МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка
от 19 01 2017г.
Ю.И. Стрижак



«УТВЕРЖДЕНО»
Заведующий
МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка
Д.А. Сало
Приказ № 25 от 19 01 2017г.



1.3. Настоящее положение распространяется на работников, находящихся на должностях в соответствии со штатным расписанием, работающим в основное место работы, так же в совместительство.

1.4. Настоящее Положение применяется к работникам образовательного учреждения и учреждения здравоохранения.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Колокольчик» села Лесновка Сакского района Республики Крым

1.6. Настоящее Положение устанавливает порядок предоставления материальной помощи работникам дошкольного образовательного учреждения и утверждается творческим коллектиком профессионального коллектива.

1.7. После принятия новой веточки Положение имеет силу и не утрачивает силу.

1.8. В настоящем Положении под материальной помощью понимают единовременную выплату работникам в связи с разного заработка платы.

1.9. Материальная помощь направлена работникам, осуществляющим материальную помощь на их материальную защищенность.

2.1. Настоящее Положение определяет порядок предоставления материальной помощи работникам учреждения, имеющим социальную поддержку неработающим пенсионерам.

2.2. При материальной помощи понимают выплату в виде единовременной выплаты в размере 1000 рублей.

2.3. Решением выдаётся в сроки установленные в Положении.



с.Лесновка
2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Колокольчик» села Лесновка Сакского района Республики Крым

- 1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка, в дальнейшем – «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Типового положения об образовательном учреждении, Положения об оплате труда работников МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка, 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 учетом мнения профсоюзного комитета.
- 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 и утверждается заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 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 направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

2. Условия оказания материальной помощи

- 2.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.
- 2.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.
- 2.3. Источниками выплаты материальной помощи являются:
- фонд стимулирования



- экономия по фонду оплаты труда учреждения
- внебюджетные средства

2.4. Порядок и условия предоставления материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выбранного органа территориальной профсоюзной организации.

3. Основания и размеры материальной помощи.

3.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена)
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу)
- рождение ребенка
- необходимость длительного лечения сотрудника
- несчастный случай, произошедший с работниками или членами его семьи
- в связи с юбилейными датами 50,55 (для женщин) 60 (для мужчин) 75, 80, 85 лет (проработавшим в школе не менее 10 лет)
- увольнение в связи с выходом на пенсию
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение сотрудника

3.2. Размер оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения по согласованию с председателем Совета школы и с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может доходить до 1 (одного) оклада

4. Порядок оказания материальной помощи.

4.1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.

4.2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

4.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

4.4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.

4.5. Материальная помощь одному работнику может быть оказана не более 1 раза в год, а при наличии финансовой возможности и более 2 раз

4.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОЛОКОЛЬЧИК»
СЕЛА ЛЕСНОВКА САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

(сокр. МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка)
296560 Республика Крым, Сакский р-н, с.Лесновка, ул.Школьная, д.2
телефон (36563) 98115; +7 978 8996214; e-mail lesnovkaduz@mail.ru

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК
МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка
от «03» 03 2017г.
Е.И. Головач



«УТВЕРЖДЕНО»
Заведующий
МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка
Л.А. Сало
Приказ № 23/1 от «03» 03 2017г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Колокольчик» села Лесновка
Сакского района Республики Крым

1.2.Проходит аттестацию рабочих мест в соответствии с Постановлением о порядке прохождения аттестации рабочих мест по условиям труда Утв. постановлением Минтруда России от 13.01.03 № 379 "Об утверждении Порядка обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда работников в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 Система оценки по охране труда".

1.3.Проходит обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобрнауки России от 13.01.03 № 379 "Об утверждении Порядка обучения и проверки знаний, требуемых охраны труда гражданами, соответствующими требованиям ГОСТ 12.0.004-90 Система оценки по охране труда".

1.4.Родители, утверждающие в разном количестве рабочие места по видам работ и отдельно по профессиям, согласовывают с профкомом в установленные сроки.

1.5.Разрабатывает и утверждает программы профессиональной подготовки на рабочем месте утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации.

1.6.Собирает и передает рабочим места утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации.

с. Лесновка
2017 год.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Колокольчик» села Лесновка
Сакского района Республики Крым

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Колокольчик" села Лесновка Сакского района Республики Крым, (далее МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка) заключили Соглашение о том, что в течение 2017 - 2020 годов руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда: Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда.

Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1. Организационные мероприятия.

Администрация МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка:

1.1.Издает приказы по созданию здоровых и безопасных условий труда для обеспечения требований санитарных правил и норм в организации деятельности образовательного учреждения, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья; назначает лиц, ответственных за конкретное направление работы; создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссии по охране труда.

1.2.Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. постановлением Минтруда России от 14.03.97 № 12.

1.3.Проводит обучение и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций". ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения по безопасности труда. Общие положения".

1.4.Разрабатывает, утверждает и размножает инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовывает с профкомом в установленном порядке.

1.5.Разрабатывает и утверждает программы вводного инструктажа и отдельно программы инструктажа на рабочем месте учреждения.

1.6.Обеспечивает журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.

1.7.Разрабатывает и утверждает перечень работ, на которые по условиям труда установлены:

- ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке;



- право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск;
- компенсация за работу во вредных условиях труда;

1.8.Проводит общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год - весной и осенью).

1.9.Организует и проводит административно-общественный контроль по охране труда по согласованию с профсоюзом.

1.10.Организует комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

2. Предупреждение несчастных случаев.

Администрация МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка:

2.1.Не допускает использование помещений, рабочих мест и оборудования без наличия комплекта документации, предусмотренной законодательством РФ, приказами Министерства образования и науки России и другими нормативными актами; обеспечивает соответствие всех объектов требованием охраны труда.

2.2.Запрещается в образовательном учреждении применение вредных или опасных, материалов, продуктов, приборов, услуг и т.д., не имеющих сертификатов и иного вида контроля.

3. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия.

Администрация МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка:

3.1.Содержит в надлежащем состоянии групповые и служебные помещения детского сада, обеспечивает в них температурный режим, освещенность и другие условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

3.2.Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников детского сада, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

Не допускает работников к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

Перечень профессий работников детского сада, подлежащие периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), приведен в приложении №1.

3.3.Обеспечивает мероприятия по подготовки здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях:

- производит ремонт помещений здания детского сада, электро-осветительного и санитарно – технического оборудования, а также постоянную уборку помещений;

- при возникновении аварийных ситуаций администрация совместно со службами гражданской обороны, безопасности труда и жизнедеятельности, другими службами принимает меры к их ликвидации и обеспечению последующей производственной деятельности.

4. Улучшение условий и охраны труда.

Администрация МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка:



4.1. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда в детском саду, для предупреждения и профилактики производственного травматизма, сохранения жизни и здоровья человека в процессе труда.

4.2. Разрабатывает мероприятия по улучшению условий труда:

№ п/п	Мероприятия	Срок	Ответственный исполнитель
1.	Обеспечить право работников МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профзаболеваний	Постоянно	Заведующий
2.	Осуществлять контроль за обязательным включением мероприятий по улучшению условий охраны труда	Постоянно	Председатель профсоюзного комитета
3	Разработать план - конспект вводного инструктажа. Составить инструкции по ОТ согласно Российскому законодательству	Январь-февраль	Ответственный за ОТ
4	Инструктаж и проверка знаний по охране труда педагогического и обслуживающего персонала	Постоянно	Заведующий сотрудники
5	Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по ОТ и ТБ, правил, инструкций, журналов инструктажа	В течение года	Ответственный за ОТ
6.	Проводить анализ состояния условий охраны труда и заболеваемости в детском саду	Постоянно	Председатель профсоюзного комитета
7.	Организовать деятельность	Постоянно	Председатель

КОПИЯ ВЕРИДА

Заведующий

Постоянно

Председатель



Л.А. Сало

	уполномоченных лиц по охране труда в детском саду на основе годового плана работы.		профсоюзного комитета
8.	Изучать передовой опыт	Постоянно	Администрация Профсоюзный комитет
9.	Проведение дней безопасности	1 раз в квартал	Администрация Профсоюзный комитет
10.	Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда	По мере финансирования	Администрация Профсоюзный комитет
11.	Медосмотр сотрудников	август	Администрация Профсоюзный комитет

4.3.Обязательства Работников:

- постоянно контролировать безопасность оборудования, мебели в групповых и служебных помещениях детского сада, безопасность территории;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременно проходить медицинские смотры, инструктажи и проверку знаний по охране труда;
- немедленно извещать руководителя или дежурного администратора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в детском саду, или об ухудшении своего здоровья.

5. Мероприятия по пожарной безопасности.

Администрация МБДОУ «Колокольчик» с.Лесновка:

5.1.Разрабатывает утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91*, а также на основе Правил пожарной безопасности:

5.2.Обеспечивает журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

5.3.Разрабатывает и обеспечивает учреждение инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.



5.4. Обеспечивает учреждение первичными средствами пожаротушения (огнетушители, кошма и др.).

5.5. Организует обучение работников и воспитанников старшего дошкольного возраста детского сада мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала

5.6. Освобождает запасные эвакуационные выходы.

В соответствии со статьей 226 Трудового Кодекса Российской Федерации и приказом Минтруда России от 16 июня 2014 года №375, утвердить постоянный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда к снижению уровня профессиональных рисков

- 1 Проведение специальной оценки условий труда
- 2 Модернизация оборудования с целью снижения уровней содержания вредных веществ, механических колебаний и излучений
3. Организация питьевого режима
4. Организация обучения работников оказанию первой помощи
5. Проведение в обязательном порядке первичных и периодических медицинских профосмотров
6. Издание инструкций по охране труда



ПРИЛОЖЕНИЕ 9

НЕРЕЧЕНЬ,
профессиональных образовательных учреждений,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам
и объем медосмотра

(согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ №83 от 16.08.04г,
№ 90 от 14.03.96г и № 555 от 29.09.89г, постановления Правительства РФ от 23.09.02г №695, СанПин 3.2.1333-03)

№ п/п	Профессия	Вредные и опасные факторы	Периодичность осмотра	Врачи- специалисты	Лабораторные и функциональные исследования
1.	Работники учебно- воспитательных учреждений (школы, ПТУ, ТУ, ССУ, школы-интернаты и учреждения дополнительного образования)		1 раз в год (п.13.2. пр.555) 1 раз в год (прилж. 1 пр.90)	Терапевт Акушер-гинеколог	Крупнокадровая флюорография Кровь на ИВ, лейкоциты, СОЭ
	Дополнительно: преподаватели (учителя, педагоги, вожатые)	Перенапряжение голосового аппарата	1 раз в 2 года (прилж. 1 п. 6.3. пр.90)	Офтальмолог	
	Дополнительно: преподаватели информатики, бухгалтеры, секретари, работающие на ПЭВМ	Зрительно — напряженные работы, связанные с непрерывным слежением за экраном дисплея	1 раз в год (прилж. 1 п.6.2.3. пр.90)	Офтальмолог, Невропатолог	

№ п/п	Профессия	Вредные и опасные факторы	Периодичность осмотра	Врачи- специалисты	Лабораторные и функциональные исследования
Дополнительно: преподаватели по трудовому обучению в столярной мастерской, плотники, работники библиотек	Пыль растительного происхождения (бумаг, древесина)	1 раз в 2 года (прилж. 1 п.3.10. пр. 90)	Офтальмолог, дерматолог		
Дополнительно: уборщики помещений	Синтетические моющие вещества	1 раз в 2 года (прилж. 1 п.2.3.. пр. 90) 1 раз в 2 года (прилж. 1 п.5.9. пр. 90)	Офтальмолог, Дерматовенеролог		
Дополнительно: операторы котельной	Тепловое излучение	1 раз в 2 года (прилж. 1 п.2.5. пр. 90)	Отоларинголог, Дерматовенеролог По показаниям		
Дополнительно: Сторож-дворник	Общее охлаждение на открытой территории	1 раз в 2 года (прилж. 1 п.6.1.1. пр. 90)	Невропатолог, Хирург отоларинголог		
Дополнительно: Секретарь - делопроизводитель	Работа, связанная с локальными мышечными напряжениями		Невропатолог, Хирург По показаниям		

№ п/п	Профессия	Вредные и опасные факторы	Периодичность осмотра	Врачи- специалисты	Лабораторные и функциональные исследования
2.	Работники столовых, пищеблоков, буфетов учреждений	Тепловое излучение Прилож. 1 п. 5.9. пр.90)	1 раз в год (п.13.2. пр.555)	Терапевт	Крупнокадровая флюорография Исследования на гельминты и протозоозы Кровь на НВ, лейкоциты, СОЭ

Разъяснения:

1. При периодическом медосмотре 1 раз в 3 года обязательно проводится рентгенограмма органов грудной клетки в прямой проекции (прилож. 1 Приказ №90)
2. При проведении периодических медицинских осмотров женщины осматриваются акушером — гинекологом с проведением бактериологического (на флуору) и цитологического (на атипичные клетки) исследований. Сроки осмотров совпадают со сроками периодических медосмотров, но не реже 1 раза в год (прилож. 1 Приказ №90).

Принято, пронумеровано, скреплено печатью
на 27 («Локольчик» с.Лесновка)

Заведующий МБДОУ

«Локольчик» с.Лесновка

Г.А. Сало



заявление о приеме в группу № 1
ребенка Федорова Егора Ильинича

от 27 марта 2018 г.

от родителей

ребенка

Федорова Егора Ильинича

от матери

ребенка

Федорова Егора Ильинича

от отца

ребенка

Федорова Егора Ильинича

от бабушки

ребенка

Федорова Егора Ильинича

от дедушки

ребенка

Федорова Егора Ильинича

от папушки

ребенка

Федорова Егора Ильинича

от мамушки

ребенка

Федорова Егора Ильинича