

муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение  
«Детский сад № 77»  
ИНН 5611025103  
460035, Оренбургская область, г. Оренбург, ул. Полтавская, дом 41  
тел. 43-07-74, 43-24-79

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения  
«Детский сад № 77»  
на 2021 – 2024 годы

---

**От работодателя:**

Заведующий МДОАУ № 77

\_\_\_\_\_/Е.Н. Мелихова/

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
образовательной  
организации МДОАУ № 77

\_\_\_\_\_/О.Ю. Мешечкина /

М.П.

## Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад № 77».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – заведующего Мелиховой Елены Николаевны.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о распределении выплат стимулирующего характера;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.15. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 24.08.2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 25.06. 2024 года.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо

иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса РФ, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных актов образовательной Организации.

2.1.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные обязанности, устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера :

при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда

в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

размеры выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на Положение о системе оплаты труда работников Организации, если их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев;

2.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.5. Работники образовательной организации (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

2.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Работодатель обязуется:

выплачивать работникам выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательной организации профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

### III. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

3.1. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципальных органов власти;

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом:

3.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемым в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

3.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда 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, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений (организаций), преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений (организаций) и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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;

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);

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений (организаций);

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

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца.

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

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

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

3.3. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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 квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

3.5 Образовательная организация (структурные подразделения) учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников;

3.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

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

3.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже



размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.10. Работодатель обязуется:

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять

оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) области (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

- получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

- победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

- победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

- награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

- награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

3.11. Стороны считают необходимым:

3.11.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в образовательной организации включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

3.11.2 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда;

3.11.3. Совместно с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы;

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

3.11.4. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

3.12. Работодатель по согласованию с профкомом устанавливает иные периоды для расчета средней заработной платы, кроме установленных ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников.

3.13. В соответствии со ст. 134 ТК РФ, производить индексацию заработной платы работников с учетом порядка ее установления: при бюджетном финансировании - централизованно.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательной организации определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. Регистрационный № 36204).

4.2 Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами,

а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. Регистрационный № 36204), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется круглогодично. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные

суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 42 календарных дней, а у обслуживающего персонала 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.6. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет:

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

4.7. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления

и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.8. Работодатель предоставляет оплачиваемые дни в следующих количествах:

- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;
- смерть детей, супруга - 3 рабочих дня;

4.9. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 рабочий день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 рабочий день;

в случае свадьбы детей работника - 2 рабочих дня;

- похороны близких родственников - 1 рабочий день;

Без сохранения заработной платы:

- 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 или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- предоставлять по заявлению длительные отпуска педагогическим работникам сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст.335 ТК РФ в порядке, установленном законодательством.

## **V. Условия и охрана труда**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель:

5.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников образовательной организации у и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год.

5.1.2. Информировует Региональную организацию в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными

учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

5.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций;

5.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

5.2.1. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают работу по охране труда в соответствии с межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Система управления охраной труда. Общие требования безопасности», национальным стандартом ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

5.2.2. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

5.2.3. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.2.4. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

5.2.5. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися образовательных организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.2.6. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

### 5.3. Профком:

5.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда в образовательных организациях, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 года № 1160 (ред. от 30.07.2014) «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»;

5.3.2. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений;

5.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

5.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения;

5.3.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

5.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

5.3.7. Принимает участие в проведении и ежегодном подведении итогов Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

5.4. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.



## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи педагогическим из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу образовательной организации по эффективному использованию кадровых ресурсов;

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательной организации;

6.1.3. Координирует деятельность образовательной, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании;

6.1.4. Информировывает профсоюзную организацию не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.1.5. Стороны считают, что рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации для:

- имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия и государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- победителей на областных, межрегиональных или всероссийских этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;
- победителей конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.1.6. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации образовательной организации, сокращении численности или штата Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

## 6.2. Стороны совместно:

6.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

6.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

6.2.3. При проведении структурных преобразований в образовательной организации не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

6.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава образовательной организации;
- снижению текучести;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

## 6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

6.3.2. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной 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 работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации;

## 6.4. Стороны договорились:

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определять более льготные критерии массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании, особенностей деятельности организации;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиями;
- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять время работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и местной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определять порядок проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;
- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

## **VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. Стороны выражают намерения участвовать в работе по выработке предложений касающихся:

- сохранения на областном уровне порядка возмещения расходов на предоставление жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности;
- поддержки молодых специалистов в отрасли;
- обеспечения служебным жильём работников из числа молодых специалистов;
- реализации права работников из числа молодых специалистов на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильём отдельных категорий граждан;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

7.2. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года.

## **VIII. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением об Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочный представитель обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

8.2.2. Предоставлять профкому независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

8.2.3. Не препятствовать представителям профкома в посещении образовательной организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

8.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением и представлении акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.6. Содействовать профкому в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.2.7. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета местных и региональной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

8.2.8. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами ЦС, обкома Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, регионального, территориальных соглашений, - не менее 7 рабочих дней.

8.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.4. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

8.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников при формировании резерва руководящих кадров ОО.

8.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов Профсоюза.

## **IX. Обязательства профкома**

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надбавок стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательных организаций.

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

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

9.6. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем организации, 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).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

9.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

9.14. 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.

9.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в течение всего срока действия коллективного договора.

10.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

## **Приложения к коллективному договору**



1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МДОАУ № 77.
2. Положение об установлении системы оплаты труда работников МДОАУ № 77.
3. Положение о выплатах стимулирующего и премирующего характера сотрудникам МДОАУ № 77.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, при работе в которых работники бесплатно получают смывающие и (или) обезвреживающие средства.
6. План мероприятий по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей работников, которым по условиям труда рекомендуется предварительные медицинские осмотры.
8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
9. Форма расчетного листа МДОАУ №77

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюз-  
ной  
организации МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ О.Ю. Мешечкина  
«25» августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Мелихова  
«25» августа 2021 г.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка**  
для работников муниципального дошкольного образовательного автономного  
учреждения «Детский сад № 77»

**1.Общее положение**

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 77» (далее - Учреждение) порядок приема и увольнения работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**2. Прием на работу**

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании трудового договора (эффективного контакта).

2.2. В соответствии со ст.65 ТК РФ при приеме в Учреждение лицо, поступающее на работу, обязано предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа ;
- ИНН;
- документы воинского учета — для лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости;
- медицинское заключение на право занятия педагогической деятельностью в ДООУ, согласно ст. 331 ТК РФ (санитарная книжка).

Прием на работу без указанных документов не производится.

2.3. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.4. Принимая лицо, на работу или переводя его в установленном порядке на другую работу, работодатель обязан:

- ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
- ознакомить с порученной работой, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- ознакомить с иными локальными, нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции; - ознакомить с коллективным договором.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.5.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя не менее чем за 2 недели.

2.5.2. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести полный расчет. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения.

2.5.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее чем за 3 дня до увольнения.

2.5.4. Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

2.5.5. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт. День увольнения считается последним днем работы.

### **3. Основные обязанности и права работников**

3.1. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, своевременно точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;
- своевременно заполнять и аккуратно нести установленную документацию;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением: здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;
- соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми с членами коллектива Учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;
- качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам.

### 3.2. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

### 3.3. В помещениях Учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории;
- распивать спиртные напитки.

### 3.4. Работники Учреждения имеют право:

- на самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках программы ДОО
- проявление творчества, инициативы;
- уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);

- моральное и материальное поощрения по результатам своего труда;
- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- совмещение профессий (должностей);
- получение рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, снабженного необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, субъектов органы местного самоуправления, к Учредителю, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения в иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

#### **4. Основные обязанности работодателя**

##### **4.1. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 15 и 30 текущего месяца;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном федеральными законами;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;

- отстранять от работы и (или) не допускать к ней лицо, появившееся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшее в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 ч для педагогов, для музыкальных руководителей 24 ч, для инструктора по физической культуре 30 часов, для педагога дополнительного образования 18 ч и 40 ч для остальных категорий работников с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). График работы сотрудников Учреждения утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией Учреждения. Режим работы воспитателей двухсменный, начало первой смены в 7.00 продолжительностью 7 ч 12 мин. до 14.12, вторая смена с 12.00 продолжительностью 7 ч 12 мин. до 19.12.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

5.2. В соответствии со ст. 112 ТК РФ праздничными нерабочими днями являются:

- 1, 2: 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы;
- 7 января — Рождество Христово;
- 23 февраля — День защитника Отечества;
- 8 марта — Международный женский день;
- 1 мая — Праздник Весны и Труда;
- 9 мая — День Победы;
- 12 июня — День независимости России;
- 4 ноября — День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.3. Работа в выходные праздничные нерабочие дни, как правило, запрещается. Привлечение к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.5. Администрация Учреждения организует учет рабочего времени и его использования всеми сотрудниками Учреждения. В случае неявки на работу по

болезни работник обязан срочно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. В целях поощрения сотрудников, работающих в ДОУ, принимающих активное участие в развитии и совершенствовании воспитательного процесса, за добросовестное исполнение должностных обязанностей и другие успехи в труде применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение почетного звания;
- награждение орденами и медалями.

6.2. Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и записываются в трудовую книжку и его личное дело.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.6. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, он считается не имеющим дисци-

плинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственно руководителя или представительного органа работников.

#### **8. Заключительные положения.**

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим МДОАУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

С правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступивший на работу в Учреждение работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в Учреждении.

Экземпляр правил вывешивается на информационном стенде по охране труда.



СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ О.Ю.Мешечкина  
«25» августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Мелихова  
«25 » августа 2021г.

Принято  
на общем собрании работников  
МДОАУ № 77  
Протокол №19 от 16 августа 2022г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении системы оплаты труда работников МДОАУ № 77,  
реализующее основную образовательную программу дошкольного обра-  
зования.**

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда разработано для работников МДОАУ № 77, реализующее основную образовательную программу дошкольного образования (далее – Положение), определяет систему оплаты труда руководящих работников (далее - руководители), педагогических и иных работников МДОАУ № 77, реализующее образовательную программу дошкольного образования (далее - организация).

1.2. Система оплаты труда руководителей, педагогических и иных работников организации (далее – работников) устанавливается с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Постановление администрации города Оренбурга от 27.07.2017 № 3120-п «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных (общеобразовательных) организаций города Оренбурга, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга;

- Постановление администрации города Оренбурга от 07.09.2017 № 3626-п «О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 27.07.2017 № 3120-п

- Единых [рекомендаций](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников организаций включает условия оплаты труда работников организаций, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда, установленные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников устанавливаются настоящим Положением на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Доплаты и надбавки стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из бюджета Оренбургской области, бюджета города Оренбурга и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.8. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда, при этом обязательными для применения являются Единый тарифно-квалификационный [справочник](#) работ и профессий рабочих и Единый квалификационный [справочник](#) должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.9. Доля окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников организаций (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 70 процентов.

1.10. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. На оплату труда работников организаций, включая начисления на выплаты по оплате труда, могут направляться средства от иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 50 процентов от общей суммы фактически поступивших средств.

1.12. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.14. Изменение размеров должностных окладов руководителей и педагогических работников организаций производится:

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.15. При наступлении у руководителей и педагогических работников права на изменение размера должностных окладов в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера должностных окладов осуществляется по окончании указанных периодов.

1.16. Вакантные должности руководителей и педагогических работников организаций рассчитываются исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) с учетом средних повышающих коэффициентов, сложившихся в организации. Вакантные должности (профессии) иных работников организаций рассчитываются исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) работника организации, но не менее минимального размера оплаты труда.

## 2. Условия оплаты труда руководителей организаций

2.1. Условия оплаты труда руководителей организаций распространяются на руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации.

2.2. Заработная плата руководителей организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре:

- руководителю организации – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;
- заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации – приказом руководителя организации.

2.4. Должностной оклад руководителей организации определяется трудовым договором, зависит от средней заработной платы работников организации и рассчитывается по формуле:

$Д_о = ЗП_{ср} \times К_{упр} \times (1 + К_{кв} + К_{ч})$ , где:

Д<sub>о</sub> - должностной оклад;

ЗП<sub>ср</sub> - средняя заработная плата работников организации; оклагообразующие коэффициенты:

К<sub>упр</sub> - коэффициент масштаба и уровня управления;

К<sub>кв</sub> - коэффициент квалификации;

К<sub>ч</sub> - коэффициент численности обучающихся.

2.5. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

2.6. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{ср} = ЗП_{р} / К$ , где:

ЗП<sub>ср</sub> - средняя заработная плата работников организации (определяется в полных рублях);

ЗП<sub>р</sub> - суммарная заработная плата работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

К - суммарное количество ставок работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

2.7. Окладообразующие коэффициенты к должностным окладам руководителей организаций устанавливаются в соответствии с [разделом 5](#) настоящего Положения.

2.8. Размер должностного оклада руководителя организации изменяется не чаще одного раза в год.

2.9. Должностной оклад руководителей вновь создаваемых организаций на период проведения ремонтных работ устанавливается трудовым договором в размере, не превышающем размер должностного оклада руководителя организации, отнесенного к аналогичной группе оплаты труда. После ввода в эксплуатацию организации и утверждения штатного расписания организации должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с [пунктами 2.1–2.8](#) настоящего Положения.

2.10. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за эффективность деятельности организации, за специфику и условия работы, за интенсивность работы).

Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента - до 0,6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда организации.

2.11. Выплаты стимулирующего характера для руководителей организаций устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга, в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев) оценки эффективности деятельности.

2.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине.

2.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, рассчитанных без учета коэффициента квалификации, установленного руководителю.

3. Условия оплаты труда педагогических работников организаций

3.1. Зарплата педагогических работников организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад педагогических работников организаций рассчитывается по формуле:

$Д_о = Сзп \times Ксп \times Кут \times (1 + Ккв + Кст)$ , где:

Д<sub>о</sub> - должностной оклад;

Сзп - ставка заработной платы;

окладообразующие коэффициенты:

Ксп - коэффициент специфики работы;

Кут - коэффициент условий труда;

Ккв - коэффициент квалификации;

Кст - коэффициент стажа педагогической работы.

3.3. Окладообразующие коэффициенты к должностным окладам педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с [разделом 5](#) настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников организаций устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном локальным нормативным актом организации, в процентах к должностному

оклада или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации.

#### 4. Условия оплаты труда иных работников организаций

4.1. Заработная плата иных работников организаций состоит из ставки заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата иных работников организаций рассчитывается по формуле:

$Зпл = (Сзп \times Ксп \times Кв) + Ст$ , где:

Зпл - заработная плата;

Сзп - ставка заработной платы;

Ксп - коэффициент специфики работы;

Кв – коэффициент выплат компенсационного характера;

Ст - выплаты стимулирующего характера.

4.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом компенсационных выплат.

4.4. Выплаты стимулирующего характера для работников организации устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации.

#### 5. Порядок установления и применения окладаобразующих коэффициентов

5.1. Окладаобразующие коэффициенты отражают наличие стажа педагогической работы, уровня образования, уровня квалификации, специфики работы, масштаба и уровня управления, численности обучающихся.

5.2. Окладаобразующие коэффициенты руководителей и педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с [таблицей № 1](#):

Таблица № 1

Окладаобразующие коэффициенты руководителей  
и педагогических работников организаций

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для применения коэффициента	Значение коэффициента	
			Руководители	Педагогические работники
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент стажа педагогической работы - Кст	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		
		более 20 лет	-	0,85
		от 10 до 20 лет	-	0,8

		от 5 до 10 лет	-	0,75
		от 2 до 5 лет	-	0,7
		до 2 лет	-	0,65
		Общее образование (1), начальное профессиональное образование*, среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:		
		более 20 лет	-	0,8
		от 10 до 20 лет	-	0,75
		от 5 до 10 лет	-	0,7
		от 2 до 5 лет	-	0,65
		до 2 лет	-	0,6
2.	Коэффициент квалификации - Ккв	квалификационные категории:		
		высшая	-	0,38
		первая	-	0,28
		ученая степень (2):		
		доктор наук	0,4	0,4
		кандидат наук	0,2	0,2
		почетные звания РФ (2): народный, заслуженный	0,2	0,2
		молодой специалист (3)		0,25
3.	Коэффициент специфики работы - Ксп	за работу в организациях (группах) с детьми с ограниченными возможностями здоровья (4)	-	0,15 – 1,2



4.	Коэффициент условий труда - Кут	за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, входящих в состав территории муниципального образования «город Оренбург»	-	1,12
5.	Коэффициент масштаба и уровня управления - Купр	в зависимости от группы по оплате труда организации	до 6	-
6.	Коэффициент численности обучающихся - Кч	в зависимости от группы по оплате труда организации и численности обучающихся	до 0,1	-

(1) при наличии квалификационной категории;

(2) при условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности;

(3) к молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства в образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы;

(4) организации (группы) для глухих (глухонемых), слепых, слабовидящих, слабослышащих детей, для детей с нарушением интеллекта (умственно отсталых), для детей с косоглазием и амблиопией, психоневротиков, с последствиями полиомиелита, церебральными спастическими параличами, с поражением центральной нервной системы, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с малыми и затихающими формами туберкулеза, с нарушением речи, с аллергодерматозом.

5.3. Окладообразующих коэффициенты работников организаций устанавливаются в соответствии с [таблицей № 2](#):



Окладообразующие коэффициенты  
работников организаций

Наименование коэф-фициента	Основание для применения ко-эффициента	Значение коэффи-циента
1	2	3
Коэффициент специфики работы - Ксп	за работу в организациях (группах) с детьми с ограниченными возможностями здоровья*	до 1,15**

\*организации (группы) для глухих (глухонемых), слепых, слабовидящих, слабослышающих детей, для детей с нарушением интеллекта (умственно отсталых), для детей с косоглазием и амблиопией, психоневротиков, с последствиями полиомиелита, церебральными спастическими параличами, с поражением центральной нервной системы, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с малыми и затихающими формами туберкулеза, с нарушением речи, с аллергодерматозом;

\*\*конкретный перечень работников, имеющих право на применение коэффициента специфики работы, и его размер определяется руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

5.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается при расчете должностного оклада в соответствии с основаниями, указанными в [таблице 1](#) настоящего Положения.

5.5. Коэффициент квалификации устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий), документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий.

5.6. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации коэффициент квалификации устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

5.7. Коэффициент специфики работы учитывает специфику контингента обучающихся в организации (группе).

5.8. Коэффициент условий труда устанавливается за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, входящих в состав территории муниципального образования «город Оренбург».

5.9. Коэффициенты масштаба и уровня управления, численности обучающихся устанавливаются распоряжением начальника управления образования админи-

страции города Оренбурга ежегодно по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация.

5.10. Группа по оплате труда организации определяется ежегодно по состоянию на начало соответствующего календарного года, в соответствии со следующими объемными показателями деятельности организации:

- количество общеразвивающих групп;
- количество обучающихся, охваченных основными образовательными программами дошкольного образования;
- количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
- количество обучающихся, охваченных индивидуальными программами реабилитации и абилитации (дети-инвалиды);
- количество обучающихся по индивидуальным программам на дому (по медицинскому заключению);
- количество работников в организации;
- количество педагогов, получивших высшую квалификационную категорию в течении года;
- количество педагогов, получивших первую квалификационную категорию в течении года;
- количество педагогов, повысивших профессиональную квалификацию и получивших удостоверение в течение года;
- наличие библиотечного фонда, в соответствии с требованиями образовательной программы дошкольного образования;
- наличие медицинского блока, оборудованного в соответствии с лицензионными требованиями;
- информационная открытость (наличие функционирующего сайта образовательной организации);
- наличие физкультурного зала, оснащенного в соответствии с требованиями образовательных программ дошкольного образования;
- наличие музыкального зала, оснащенного в соответствии с требованиями образовательных программ дошкольного образования;
- наличие спортивной площадки, оборудованной в соответствии с требованиями образовательных программ дошкольного образования;
- наличие зоны безопасности по обучению правилам дорожного движения;
- наличие на территории образовательной организации развивающей зоны (цветники, экологические тропинки, огород и т.п.);
- наличие отдельно стоящих зданий (образовательный корпус, прачечная, собственная котельная, отдельно стоящий пищеблок).

5.11. Группа по оплате труда организации определяется распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга по состоянию на начало соответствующего календарного года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но сроком не более чем на 2 календарных года.

5.12. При определении группы по оплате труда организаций количество обучающихся определяется по списочному составу обучающихся по состоянию на начало соответствующего календарного года.

5.13. За организациями, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один календарный год.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Настоящий порядок устанавливает виды, условия назначения и размеры выплат компенсационного характера.

6.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и выполнении дополнительных работ);

3) выплаты за работу в особых климатических условиях.

6.3. Выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.4. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда.

6.5. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации не проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются в размере, установленном до введения настоящего Положения, но не превышающем 12 %. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

6.6. Выплата за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда работников организаций с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном:

- для руководителей организации – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;
- для заместителей руководителя, главных бухгалтеров, педагогических и иных работников организации – приказом руководителя организации.

7.4. При стимулировании руководителей организаций необходимо использовать показатели эффективности деятельности организаций, которые должны характеризовать:

1) основную деятельность организации, заключающуюся в:

- выполнении муниципального задания;
- обеспечении комплексной безопасности организации;
- осуществлении инновационной деятельности;
- обеспечении информационной открытости организации;
- соответствии деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования;
- состоянии нормативной правовой базы;
- реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
- организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- реализации программ дополнительного образования на базе образовательной организации;
- сохранности контингента обучающихся;
- состоянии учебно-материальной и материально-технической базы организации.

2) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину организации (руководителя), касающиеся:

- обеспечения реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;

- своевременности представления отчетов о результатах деятельности организации;
- целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
- снижения (отсутствия) необоснованной кредиторской задолженности;
- целевого и эффективного использования внебюджетных средств;
- оценки качества финансового менеджмента;

3) деятельность организации (руководителя), направленную на работу с персоналом, в части:

- оценки эффективности управления персоналом;
- оценки исполнительской дисциплины;
- укомплектованности организации работниками основного персонала;
- соблюдения сроков повышения квалификации работников организации;
- реализации мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- результатов итоговой аттестации;
- профессиональной деятельности педагогов;
- результатов инновационной образовательной деятельности;
- кадрового обеспечения.

7.5. Премия по итогам работы, в том числе единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, руководителям организаций выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования руководителей организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

7.6. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям организаций и выплачивается исходя из следующих критериев:

- 1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- 2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;
- 3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;
- 4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности организации;
- 5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа организации.

7.7. При отсутствии финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо размер выплат пересматривается:

- для руководителей организации – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;
- заместителю руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим и иным работникам организации – приказом руководителя организации.

8. Размеры ставок заработной платы работников МДОАУ № 77, реализующее образовательную программу дошкольного образования устанавливаются:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
«Педагогические работники»*		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9000
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9000
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель –логопед (логопед)	9000
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7 800

\*Ставка заработной платы педагогических работников установлена с учетом средств, направленных на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

8.1. На основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель.	7800
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер по охране труда, инженер-энергетик	7800

8.2. На основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Рабочие, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник, сторож (вахтер), уборщик	7800

	служебных помещений, кастелянша, кладовщик,	
--	---	--

8.4. В случае введения в штатное расписание организации должностей, не указанных в пунктах 8.1 - 8.2 настоящего положения, но предусмотренных приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» размеры ставок заработной платы определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников организации к соответствующим ПКГ.

9. Размеры ставок заработной платы для работников, не отнесенных к ПКГ, указанным в пункте 8.1 – 8.2 настоящего положения, устанавливаются в следующих размерах:

Должности, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
Машинист по стирке и ремонту спецодежды Подсобный рабочий Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7800

10. В случае увеличения ставок заработной платы работников организаций на основании нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, Оренбургской области, органов местного самоуправления, размер ставок заработной платы определяется в полных рублях.

Приложение № 3  
к коллективному догово-  
ру МДОАУ № 77

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюз-  
ной  
организации МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ О.Ю. Мешечкина  
«25» августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Мелихова  
«25» августа 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальному дошкольному образовательному автономному учреждению «Детский сад № 77»**



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о стимулировании труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 77» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации г. Оренбурга от 04.04.2012г. № 637-п « Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Оренбурга, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования», методикой расчета норматива затрат на содержание одного обучающегося (воспитанника) в муниципальных дошкольных и общеобразовательных учреждениях, утвержденной решением Оренбургского городского Совета от 18.06.2008 №592, Уставом МДОАУ № 77 (далее – Учреждение).

1.2. Положение предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования труда работников Учреждения, в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Материальное стимулирование труда работников Учреждения производится из средств фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. В настоящем Положении под выплатой стимулирующего характера понимается выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативно-правовыми актами и трудовыми договорами.

## **2. Порядок стимулирования**

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (кроме руководителя учреждения) по результатам труда осуществляется руководителем учреждения с учетом мнения органа самоуправления учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся в пределах фактически выделенных бюджетных ассигнований Учреждению на соответствующий финансовый год. Не допускается установление условий премирования, не связанных с результативностью труда.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются на основании критериальной оценки результативности деятельности работников.

2.5. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Учреждения осуществляется органом самоуправления учреждения, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении;
- выплаты за рост качества воспитания;
- выплаты за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ;
- выплаты за участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- выплаты за снижение (отсутствие) пропусков посещения учреждения воспитанниками по болезни;
- выплаты за развитие инновационной и экспериментальной деятельности;
- выплаты за участие учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и т.д.;
- выплаты за уровень организации и контроля воспитательного процесса;
- выплаты за сохранение и укрепление здоровья воспитанников;
- выплаты за результаты готовности учреждения к новому учебному году;
- выплаты за иные успехи и достижения в различных областях деятельности учреждения;
- выплаты за реализацию программы развития учреждения;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором и (или) иными локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

2.7. Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат стимулирующего характера Учреждения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в виде премий. Размер выплаты указывается в приказе руководителя учреждения. Выплата может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям, может носить разовый характер и не иметь цикличности, обязательным условием является наличие финансовой возможности на проведение данной выплаты.

2.9. Показатели для выплаты премий работникам учреждения и фиксированные размеры премий устанавливаются по методике, приведенной в п. 2.10 - 2.12. настоящего Положения.

2.10 На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.11. Размер общей суммы выплат стимулирующего характера за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога и стимулирующей выплаты руководителя, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Например, Общая сумма выплат стимулирующего характера за минусом суммы, необходимой для уплаты единого социального налога и стимулирующей выплаты руководителю, в январе составляет 25 000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками учреждения = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 25 000 руб.: 1000 = 25 руб.

2.12. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения, исключая руководителя, и получается размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда каждому работнику по итогам месяца.

Например, воспитатель по результатам мониторинга и оценки его профессиональной деятельности, проведенной совместно с Советом учреждения, набрал 60 баллов. Значит, общая сумма выплаты стимулирующего характера по результатам работы этому воспитателю составит: 60 баллов \* 25 руб. (денежный вес 1 балла) = 1500 руб. Эта сумма выплачивается единовременно по итогам работы за месяц.

2.13. Вопросы распределения выплат стимулирующего характера работникам рассматриваются на заседаниях органа самоуправления Учреждения.

2.14. На заседаниях органа самоуправления Учреждения рассматривается и согласовывается итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения за предыдущий период, в котором руководителем Учреждения должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем работникам.

2.15. Орган самоуправления Учреждения осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения в части соблюдения установленных порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

2.16. После принятия решения органом самоуправления Учреждения об их согласовании издается приказ об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам учреждения и об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы работников за соответствующий период.

2.17. Приказ с утвержденным оценочным листом передается в бухгалтерию для определения денежного веса одного балла и расчета на предстоящий период исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеров выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения.

2.18. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в случае увольнения работника за фактически отработанное время текущего месяца, а также вновь поступившим работникам в течение двух месяцев.

### 3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников.

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов
<b>Заместитель заведующего по воспитательно-образовательной и методической работе</b>		
1	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы, высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	до 5
2	Высокий уровень организации и проведения аттестации кадров, методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	до 5
3	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет и др.)	до 5
4	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 5
5	Личное участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства, а также подготовка педагогов - участников	до 5
6	Результативное участие в городских, областных, всероссийских конкурсах.	до 5
7	Участие в инновационных и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ, методик в дошкольное воспитание; - обобщение передового педагогического опыта работы; - публикации в средствах массовой информации	до 5
8	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность, качество подготовки педагогических советов.	до 5
9	Качество реализации Образовательной программы, годового плана, Программы развития и т.д.	до 5
10	Обеспечение строго соблюдения техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда всеми педагогическими работниками Учреждения.	до 5
11	Содержание работы методического кабинета в соответствии с современными требованиями	до 5

12	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны родителей.	до 5
13	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации.	до 5
14	Наличие благодарностей, поощрений и т.д.	до 5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>
<b>Заместитель заведующего по АХР</b>		
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения.	до 5
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	до 5
3	Обеспечение бесперебойной работы Учреждения, в том числе, современное заключение договоров и осуществление контроля за качеством получаемых товаров и услуг.	до 5
4	Строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом	до 5
5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ и субботников в Учреждении	до 5
6	Укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения	до 5
7	Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	до 5
8	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов, служб (за исключением масштабных мероприятий, выполнение которых зависит от наличия соответствующего финансирования).	до 5
9	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала Учреждения	до 5
10	Своевременное, качественное оформление в установленном порядке документов.	до 5
11	Наличие и исполнение плана мероприятий по экономии водо-, энерго- и теплоресурсов.	до 5
12	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны родителей.	до 5
13	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации.	до 5
14	Ненормированный рабочий день	до 5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>
<b>Делопроизводитель</b>		
1	Ведение и систематизация архива Учреждения.	до 10

2	Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве.	до 10
3	Ведение трудовых книжек и личных дел работников Учреждения.	до 10
4	Ведение учета движения и личных дел воспитанников	до 10
5	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	до 10
6	Разработка и корректировка локальных актов Учреждения	до 10
7	Ведение воинского учета и документации по охране труда	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>
<b>Воспитатели</b>		
1.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и должностных обязанностей	От 0 до 1
2.	Выполнение муниципального задания:  Среднее количество дней посещений детьми группы за квартал (не менее 36)  Уровень заболеваемости (количество дней, пропущенных по болезни - не более 5,6)  Количество случаев травматизма (полное отсутствие случаев травматизма)	От 0 до 3  От 0 до 3  От 0 до 2
3.	Отсутствие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья детей	От 0 до 2
4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (режим дня, температурный режим, режим проветривания, мытье игрушек)	От 0 до 2
5.	Отсутствие фактов нарушения этики педагогического общения	От 0 до 1
6.	Отсутствие обоснованных жалоб	От 0 до 1
7.	Эффективность работы с родителями:  - информационные уголки, эстетически оформленные, периодически сменяемые - 1 раз в месяц (разнообразное содержание и вариативность материалов);	От 0 до 4

	- использование разнообразных форм работы с родителями (традиционные и нетрадиционные).	
8.	Своевременное и качественное оформление документации педагога (планы воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, планы по самообразованию, других отчетных материалов и документов)	От 0 до 3
9.	Организация предметно-развивающей среды (оформление групп и игровых площадок с использованием элементов креативности и дизайна)	От 0 до 2
10.	Своевременная и качественная подготовка и проведение режимных моментов в течение дня	от 0 до 4
11.	Использование в образовательной деятельности здоровьесберегающих технологий.  Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников:  - тематические занятия о здоровом образе жизни;  - физкультурные занятия;  - дни (или недели) здоровья;  - утренняя гимнастика и др.	От 0 до 3
12.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:  - написание планов работы в электронном виде, составление презентаций опыта работы в электронной форме;  - наличие публикаций на сайте детского сада (конспекты занятий, проекты, консультации для родителей и др.), в интернете, СМИ;  - использование мультимедийных средств для познавательного развития дошкольников (видео презентации, демонстрационный материал и др.)	От 0 до 3
13.	Организация и проведение дополнительных образовательных услуг	От 0 до 4

14.	Самообразование педагога (повышение квалификации, аттестация педагогических кадров, участие в работе МО, тренингах, семинарах и т.п.)	От 0 до 3
15.	Участие в методической работе ДОО (педагогические советы, семинары, открытые занятия и т.п.)	От 0 до 5
16.	Участие в работе экспертных групп, членам комиссий по комплексному и тематическому контролю, руководителям методических объединений	От 0 до 2
17.	Распространение педагогического опыта, публикации методических разработок и материалов, участие в организации методических объединений и мероприятий города и региона	От 0 до 2
18.	Конкурсное движение Участие педагогов и их воспитанников в профессиональных интернет-конкурсах различного уровня Подготовка и непосредственное участие педагогов и их воспитанников в профессиональном конкурсном движении различного уровня	От 0 до 3  От 0 до 5
19.	Активное участие в подготовке и проведении праздников, развлечений (выполнение ролей, подготовка атрибутов и др.)	От 0 до 3
20.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (дни открытых дверей, акции)	От 0 до 3
21.	Участие в благоустройстве учреждения и территории	От 0 до 2
22.	Работа без больничных листов	От 0 до 2
23.	Замена временно отсутствующих педагогических работников	От 0 до 2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>
<b>Другие педагогические работники (специалисты)</b>		
1.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и должностных обязанностей	От 0 до 1
2.	Выполнение муниципального задания: Количество случаев травматизма (полное отсутствие случаев травматизма)	От 0 до 2
3.	Отсутствие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья детей	От 0 до 2



4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических правил и нормативов	От 0 до 2
5.	Отсутствие фактов нарушения этики педагогического общения	От 0 до 1
6.	Отсутствие обоснованных жалоб	От 0 до 1
7.	Эффективность работы с родителями, в том числе  использование разнообразных форм организации (традиционные и нетрадиционные).	От 0 до 3
8.	Своевременное и качественное оформление документации педагога	От 0 до 3
9.	Организация предметно-развивающей среды  (оформление рабочих кабинетов, изготовление пособий и материалов с использованием элементов креативности и дизайна)	От 0 до 2
10.	Своевременная и качественная подготовка и проведение образовательной деятельности по направлению работы	от 0 до 4
11.	Использование в образовательной деятельности здоровьесберегающих технологий.  Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников.	От 0 до 3
12.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:  - написание планов работы в электронном виде, составление презентаций опыта работы в электронной форме;  - наличие публикаций на сайте детского сада (конспекты занятий, проекты, консультации для родителей и др.), в интернете, СМИ;  - использование мультимедийных средств для развития дошкольников (видео презентации, демонстрационный материал и др.)	От 0 до 3

13.	Организация и проведение дополнительных образовательных услуг	От 0 до 4
14.	Самообразование педагога (повышение квалификации, аттестация педагогических кадров, участие в работе МО, тренингах, семинарах и т.п.)	От 0 до 4
15.	Участие в методической работе ДОО (педагогические советы, семинары, открытые занятия и т.п.)	От 0 до 5
16.	Участие в работе экспертных групп, членам комиссий по комплексному и тематическому контролю, руководителям методических объединений	От 0 до 4
17.	Распространение педагогического опыта, публикации методических разработок и материалов, участие в организации методических объединений и мероприятий города и региона	От 0 до 4
18.	Конкурсное движение  Участие педагогов и их воспитанников в профессиональных интернет-конкурсах различного уровня  Подготовка и непосредственное участие педагогов и их воспитанников в профессиональном конкурсном движении различного уровня	От 0 до 3  От 0 до 5
19.	Активное участие в подготовке и проведении праздников, развлечений (выполнение ролей, подготовка атрибутов и др.)	От 0 до 5
20.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (дни открытых дверей, акции)	От 0 до 3
21.	Участие в благоустройстве учреждения и территории	От 0 до 2
22.	Работа без больничных листов	От 0 до 2
23.	Замена временно отсутствующих педагогических работников	От 0 до 2
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>
<b>Помощник воспитателя</b>		
1	Работа без больничных листов	до 5
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	до 5
3	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требова-	до 10

	ний, способствующих сохранению здоровья воспитанников, качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	
4	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	до 3
5	Помощь в одевании детей дошкольного возраста при подготовке к прогулке	до 3
6	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	до 5
7	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации.	до 6
8	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5
9	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
10	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 5
11	Работа в группе с превышением нормативной численности детей (по факту).	до 10
12	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>		
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения Учреждения	до 10
2	Сохранность и безопасность мебели, оборудования и предметов длительного пользования	до 10
3	Оперативность и качество выполнения заявок	до 10
4	Осуществление контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	до 10
5	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующей и надзорных органов, служб, должностных лиц	до 10
6	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 10
7	Работа без больничных листов	до 10

	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>
<b>Инженер-электрик</b>		
1	Обеспечение бесперебойной работы систем электроснабжения Учреждения	до 10
2	Сохранность и безопасность мебели, оборудования и предметов длительного пользования	до 10
3	Оперативность и качественное выполнение заявок	до 10
4	Осуществление контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	до 10
5	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующей и надзорных органов, служб, должностных лиц	до 10
6	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 10
7	Работа без больничных листов	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>
<b>Кладовщик</b>		
1	Обеспечение качественного питания детей. Поставка качественных продуктов питания	до 10
2	Ответственное отношение к сохранности продуктов питания	до 10
3	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	до 10
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	до 10
5	Работа без больничных листов	до 10
6	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующей и надзорных органов, служб, должностных лиц	до 10
7	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>
<b>Кастелянша</b>		
1	Отсутствие порчи (потери) имущества Учреждения	до 10
2	Своевременный ремонт и учет мягкого инвентаря	до 10
3	Содержание помещений в надлежащем санитарном состоянии	до 10

4	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов, служб, должностных лиц	до 10
5	Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующего по АХР	до 10
6	Пошив костюмов, белья и др.	до 10
7	Участие в благоустройстве ДОУ.	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>
<b>Машинист по стирке белья</b>		
1	Работа без больничных листов	до 10
2	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	до 10
3	Своевременная замена белья	до 10
4	Ответственное отношение к сохранности оборудования, мягкого инвентаря	до 10
5	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов, служб, должностных лиц	до 10
6	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	до 10
7	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>
<b>Уборщик служебных помещений</b>		
1	Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение и выполнение СанПиН. Качественное и своевременное проведение генеральных уборок	до 10
2	Соблюдение безопасных условий пребывания в общественных помещениях	до 10
3	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов, служб, должностных лиц	до 10
4	Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующего по АХР	до 10
5	Работа без больничных листов	до 10
6	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера	до 10
7	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий,	до 10

	выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>
<b>Дворник</b>		
1	Качественное уборка территории и площадей, прилегающих к Учреждению	до 10
2	Своевременное и качественное обеспечение доступа к Учреждению воспитанников, родителей, сотрудников	до 10
3	Своевременная подготовка территории к безопасному проведению прогулок с детьми	до 10
4	Содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории	до 10
5	Степень ответственности за вверенное имущество, инвентарь, оборудование	до 10
6	Отсутствие жалоб, нареканий со стороны родителей.	до 10
7	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации.	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>
<b>Сторож (вахтер)</b>		
1	Сохранность имущества и товарноматериальных ценностей Учреждения	до 10
2	Своевременное оформление в установленном порядке документов	до 10
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	до 10
4	Своевременное извещение администрации Учреждения об аварийных ситуациях, принятие неотлагательных мер по устранению аварии	до 10
5	Обеспечение соблюдения требований антитеррористической безопасности в здании и на территории Учреждения	до 10
6	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	до 10
7	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 10
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>70</b>
<b>Специалист по охране труда</b>		
1	Ведение и систематизация документации по охране труда Учреждения	до 10

2	Информирование и консультирование работников образовательного учреждения, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда	до 10
3	Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда	до 10
4	Организация профилактической работы по предупреждению травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работа по улучшению условий и охраны труда	до 10
5	Высокий уровень и исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	до 10
6	Разработка и корректировка локальных актов Учреждения	до 10
7	Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве	до 10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>70</b>

#### **4. Порядок начисления штрафных баллов, лишения стимулирующих выплат.**

4.1. Работник может быть лишен стимулирующих выплат, либо размер выплаты снижен (начислены штрафные баллы) в следующих случаях:

- нарушение Устава Учреждения (лишение на 100%, либо до 20 баллов – в зависимости от степени и кратности нарушения);
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения (лишение на 100%, либо до 20 баллов – в зависимости от степени и кратности нарушения);
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране и жизни здоровья воспитанников, инструкций по охране труда (лишение на 100%, либо до 20 баллов – в зависимости от степени и кратности нарушения);
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины (лишение на 100%, либо до 20 баллов – в зависимости от степени и кратности нарушения);
- за наличие случая травматизма и отравления воспитанников (лишение на 100%, либо до 20 баллов – в зависимости от установленных причин несчастных случаев и их последствий).

4.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения Совета Учреждения.

## **5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

5.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Советом, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Совета учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Совета.

5.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Совета ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

5.6. Оценка, данная Советом на основе результатов рассмотрения апелляции является окончательной и утверждается решением Совета.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием работников Учреждения и утверждения руководителем Учреждения.

Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в том же порядке.

6.2. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.



Приложение № 4  
к коллективному договору МДОАУ № 77

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ О.Ю.Мешечкина  
«25 » августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Мелихова  
«25 » августа 2021г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО  
НА ПОЛУЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№ п/п	Наименование профессий	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	1
		Ботинки кожаные	1
		Фартук клеенчатый	1
2	Помощник воспитателя	Косынка хлопчатобумажная	1
		Фартуки хлопчатобумажные	1
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
		Фартук прорезиненный с грудничком	1
		Сапоги резиновые	1
4	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	
		Фартук хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепленной подкладке	1
		Валенки с галошами	1
5	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6

Приложение № 5  
к коллективному договору МДОАУ № 77

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ О.Ю. Мешечкина  
«25» августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Мелихова  
«25» августа 2021г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПРИ РАБОТЕ В КОТОРЫХ РАБОТНИКИ БЕСПЛАТНО ПОЛУЧАЮТ СМЫВАЮЩИЕ И (ИЛИ) ОБЕЗЖИРИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА**

№ п/п	Наименование профессий	Наименование смывающих и (или) обезжиривающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
1	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующем средстве	200 г. или 250 мл.
		Регенерирующий, восстанавливающий крем	100 мл
2	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	200 г или 250 мл
3	Дворник	Мыло туалетное или Жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	200г или 250 мл

Приложение № 6  
к коллективному договору МДОАУ № 77

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ О.Ю. Мешечкина  
«25»августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Мелихова  
«25» августа 2021г.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
МДОАУ № 77 на 2021-2024 г.г.**

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1.	Общий технический осмотр здания, кровли, территории, ограждений (с составлением акта).	апрель, октябрь ежегодно	Зам. зав. по АХР Комиссия по ОТ
2.	Содержание территории, здания, помещений в порядке. Соблюдение норм ОТ.	постоянно	Заведующий Зам. зав. по АХР
3.	Проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной аппаратуры.	2 раза в месяц	Зам. зав. по АХР
4.	Инструктаж с работниками на рабочем месте.	Плановые – 2 раза в год, внеплановые – по необходимости	Заведующий Зам. зав. по АХР Зам. зав. по ВО и МР
5.	Проверка сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования.	1 раз в год	По договору
6.	Проверка исправностей электрических розеток, вилок.	постоянно	Зам. зав. по АХР
7.	Учебная эвакуация.	1 раз в квартал	Зам. зав. по АХР Зам. зав. по ВО и МР
8.	Обучение работников ДОУ по охране труда, проверка знаний правил техники безопасности.	1 раз в год	Зам. зав. по АХР Комиссия по ОТ
9.	Заседание профкома по подведению итогов работы по ОТ	апрель	Председатель профкома

Приложение № 7  
к коллективному договору МДОАУ № 77

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ О.Ю. Мешечкина  
«25» августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Мелихова  
«25» августа 2021г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА  
РЕКОМЕНДУЮТСЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ**

1. Заведующий
2. Заместитель заведующего по ВО и МР
3. Заместитель заведующего по АХР
4. Старший воспитатель
5. Воспитатель
6. Музыкальный руководитель
7. Инструктор по физической культуре
8. Педагог-психолог
9. Помощник воспитателя
10. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
11. Кастелянша
12. Заведующий хозяйством
13. Сторож
14. Дворник
15. Рабочий по комплексному обслуживанию здания
16. Делопроизводитель
17. Вахтер
18. Уборщик служебных помещений
19. Инженер – электрик

Приложение № 8  
к коллективному договору  
МДОАУ № 77

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ О.Ю. Мешечкина  
«25» августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Мелихова  
«25» августа 2021г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заместитель заведующего по ВО и МР	7
2	Заместитель заведующего по АХР	7

Приложение № 9  
к коллективному договору  
МДОАУ № 77

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ О.Ю. Мешечкина  
«25 » августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Мелихова  
«25» августа 2021г.

ФОРМА РАСЧЁТНОГО ЛИСТА  
МДОАУ № 77

**Иванов Иван Иванович (0000000000)**  
Организация: 077Сев.Детский сад №77

**К выплате:**  
Должность: ВОСПИТАТЕЛЬ

Подразделение: МДОАУ №77

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
Оклад по дням	июнь 2021			21,00 д. н.		НДФЛ	июнь 2021	
Районный коэффициент	июнь 2021			21,00 д. н.		Профсоюзные взносы	июнь 2021	
Надбавка за квалификационную категорию	июнь 2021			21,00 д. н.		<b>Выплачено:</b>		
Надбавка за выслугу лет	июнь 2021			21,00 д. н.			июнь 2021	

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00

Общий облагаемый доход:  
Вычетов на детей:

