

Одобен на общем собрании

трудового коллектива

29.05.2015года

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения "Детский сад «Орлёнок»

село Чистенькое" Симферопольского района

Республики Крым

на 2015 - 2017 г.

Зарегистрирован : Департаментом труда и социальной защиты населения
администрации Симферопольского района

Регистрационный № 41

От "06" июля 2015 г.

Рекомендация регистрирующего органа _____

Начальник Департамента

труда и социальной защиты населения

администрации Симферопольского района

 О. Л. Кобылка

М. П.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Симферопольского района Республики Крым (далее МБДОУ «Орленок»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

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

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы;

Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015 – 2017 годы;

Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы.

Соглашение между Управлением образования администрации Симферопольского района Республики Крым и Комитетом Симферопольской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации в лице их представителя – комитета профсоюзной организации (далее – профком) МБДОУ Детский сад «Орленок»,

работодатель – заведующий МБДОУ Детский сад «Орленок» (далее – работодатель);

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2017 включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.18. Переговоры о подготовке проекта нового коллективного договора начать за 3 месяца (сентябрь 2017 г.) до истечения срока действия данного коллективного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим

работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации;
- сокращение численности или штата работников в количестве:

10 и более процентов от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

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

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

2.2.13. Обеспечить при необходимости 1 раз в месяц работнику (кроме педагогов), увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

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

2.2.19. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду:

- оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой, в том числе, если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных;

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

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

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

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются *(Выплата суточных при однодневной командировке (с учетом сложности и объема служебного поручения и других условий) может быть предусмотрена коллективным договором).*

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.91 ТК РФ, (*Приложение №1*) иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. При необходимости и в рамках бюджетных ассигнований для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст.333 ТК РФ.

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

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

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

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

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

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

3.8. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.3.7. настоящего раздела.

Объем нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогов с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

3.10. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники при привлечении не ранее чем за 20 минут до начала рабочего дня и не позднее 20 минут после окончания их рабочего дня.

3.11. Продолжительность рабочей недели (*пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для

работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

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

3.13. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. *(Приложение №4)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.18. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам проведения спец. оценки условий труда:

- за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), *(Приложение №7 в котором перечисляются профессии, должности, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда);*
- за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56, 42, 28 календарных дней.

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

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

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

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

3.21. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска согласно Соглашению между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;

- бракосочетания детей работников – один календарный день;

- бракосочетания работника – три календарных дня;

- похорон близких родственников – три календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – один календарный день;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;

- работающим инвалидам III гр. – 2 дня; II гр. – 6 дней.

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы образовательного учреждения и его работников – до 10 календарных дней, активным членам профкома до 5 дней, уполномоченного по охране труда – до 7 дней. (статья 116 ТК РФ).

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

3.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск,

продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дня (по желанию работника);
- 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.

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.26.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Постановлением Совета Министров Республики Крым № 658 от 30 декабря 2014 года.

4.2. Оплата труда работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с положением об оплате труда образовательной организации.

4.3. 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. Установить следующие соотношения частей заработной платы: около 40% от должностного оклада.

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*Приложение №6*).

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и особых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; стимулирующие выплаты и осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 152, 153 ТК РФ);

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

- 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);

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

4.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (*указываются возможные основания*):

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

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

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

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

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

- указать другие случаи.

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

4.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие на основании соглашения между Управлением образования и Комитетом Симферопольской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В *Приложении №13* к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании нормативного акта Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым или администрации муниципального образования.

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

4.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 40 процентов части оклада

(должностного оклада), ставки работника за каждый час работы в ночное время.

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

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

4.17. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

- в размере – 100% средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);
- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере – 100% – 30 дней; (2/3 – свыше 30 дней) среднего заработка (ст.157 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию при полном расчёте по решению организации в пределах имеющихся денежных средств (1 среднемесячный заработок).

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

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

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

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

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

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы при наличии бюджетных ассигнований.

5.2.7. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 1 среднего должностного оклада следующим категориям увольняемых работников:

получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка по решению работодателя и председателя профкома в пределах имеющихся денежных средств.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда. *(Приложение №8)*

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами,

содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. *(Приложение №9)*

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой и световой режим в помещениях.

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

При временной нетрудоспособности работника в связи с несчастным случаем на производстве более чем на 30 календарных дней производить разовую выплату в размере 1 среднего месячного заработка.

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, по решению организации в пределах имеющихся денежных средств, до 3-х месячных окладов.

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

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

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

6.1.18. При необходимости обеспечивать транспортом для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

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

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

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

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

6.5. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за созданием здоровых и безопасных условий и охраны труда;
- участвовать в обучении уполномоченных по охране труда профсоюза;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- проводить работу по оздоровлению детей членов профсоюза.

6.6. Работники обязуются:

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

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

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

6.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет Симферопольской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК

РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-

просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

7.3.10. Производит ежемесячные выплаты председателю профкома путем установления дополнительных баллов в количестве не менее 10 за общественную работу (что отражается в критериях и показателях), дополнительного премирования (ст.377 ТК РФ) за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

7.5. Председатель профкома учреждения участвует в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией учреждения и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ));

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);

- распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- перечень оснований представления материальной помощи, средств на лечение работников и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (*в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)*) (ст.100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ) (График отпусков);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- заключение Соглашения по охране труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

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

- по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

(могут быть определены и другие вопросы).

7.11. Члены выборного профсоюзного органа освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, других профсоюзных мероприятий с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ, ст. 25 закона РФ о профсоюзах).

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

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

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

8.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по заявлению работников.

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

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

8.9. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.18. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.5. Рассматривать в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Соблюдать 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.

9.7. При выполнении положений коллективного договора профсоюзный орган воздерживается от проведения забастовок.

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

9.9. Настоящий коллективный договор действует в течение одного-трех лет со дня подписания.

9.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации
МБДОУ «Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

 Т.Т. Степченко

М.П.

«29» мая 2015 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

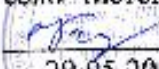
 Ю.Н. Климова

М.П.

«29» мая 2015 г.

Приложение № 1

Согласовано:
Председатель ПК
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

 Ю.О. Климова
29.05.2015г.


Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

 Н.П. Спиченко
29.05.2015г.


**Штатное расписание МБДОУ
«Детский сад «Орленок» село Чистенькое»
на 01.06.2015г.**

Режим работы ДОУ – 10,5 часов
Количество групп – 7

№	Наименование должности (профессий)	Количество ставок	Фактическая численность человек
	Административно – управленческий персонал		
1	Заведующий	1	1
2	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	1	1
3	Завхоз	1	1
	Учебно-вспомогательный персонал		
4	Учитель-логопед	3	2
5	Педагог психолог	0,75	1
6	Социальный педагог	1	1
7	Педагог дополнительного образования	0,87	1
8	Инструктор по физической культуре	0,87	1
9	Музыкальный руководитель	1	-
10	Музыкальный руководитель лог.гр.	0,75	1
	Воспитатели		
11	Воспитатель логопедической группы	6,45	6
12	Воспитатель	6,4	8
	Помощники воспитателей		
13	Помощник воспитателя лог.групп	3,45	3
14	Помощник воспитателя	4,6	5
	Обслуживающий персонал		
15	Уборщик служебных помещений	0,75	1

16	Повар	3	3
17	Подсобный рабочий на пищеблоке	1,5	-
18	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	0,87	1
19	Кладовщик	0,5	-
20	Кастелянша	1	1
22	Рабочий по стирке и ремонту белья	1,5	1
23	Дворник	1	1
24	Делопроизводитель	0,5	1
25	Сторож	3	3
	Медицинский персонал		
26	Медицинская сестра	1	1
27	Сестра по диет.питанию	0,5	1
	Итого:	47,26	47

Штатное расписание технического МБДОУ "Детский сад "Орленок" село Чистенькое"														
№	Ф.И.О. сотрудника	Образование	разряд, квалификация	базовый оклад	Нагрузка			коэф. с учетом ученической нагрузки	Коеф-т спецификац.					Должностной оклад, руб.
					Кол-во часов в неделю				компенсационные выплаты					
					нагрузка на ставку	факт. нагрузка	коэф. ин. нагрузка		за выполнение тяжелых условий труда	за работу в условиях отклонения от нормальных	за выполнение и повышение результатов работы			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Татар Зейнеб	Средне-спец., 1,5			40	40	1							
2	Юрчук Наталья Николаевна, старшая медсестра	1,3		6200	40	40	1							
3	Ситникова Гульнара Менгетовна, медсестра	1,3		6200	40	20	0,5							
4	Асхимова Елена Павловна, помощник воспитателя		3	6420	40	40			0	0	0	0	0	6420
5	Домановская Наталья Леонидовна, помощник воспитателя		3	6420	40	40		6420	0,25	1605	0	0	0	8025
6	Черныш Евгения Николаевна, помощник воспитателя		1	6420	40	40		6420	0,05	0	0	0	0	6420

Штатное расписание педагогических работников МБДОУ "Детский сад "Орленок" село "Чистенькое"

№	ФИО сотрудника	Образование	Коэф. умножения	Пед. стаж	Класс	Категория	Дополнительные выплаты	Надбавки										Сумма выплат	Дополнительно	Сумма выплат	Дополнительно									
								за долж.	за работу в учрежд.	за работу в учрежд.	за работу в учрежд.	за работу в учрежд.	за работу в учрежд.	за работу в учрежд.	за работу в учрежд.	за работу в учрежд.	за работу в учрежд.													
1	Петров И.И.	Высшее	1,5	41		6200																								
2	Иванов М.М.	Высшее	1,5	31		6200																								
3	Сидоров Е.Е.	Высшее	1,5	31		6200																								
4	Кузнецов А.А.	Высшее	1,5	31		6200																								
5	Леонов Т.Т.	Высшее	1,5	31		6200																								
6	Зайцева Г.Г.	Высшее	1,5	31		6200																								
7	Воробей Н.Н.	Высшее	1,5	31		6200																								
8	Павлов К.К.	Высшее	1,5	31		6200																								
9	Зинченко А.А.	Высшее	1,5	31		6200																								
10	Березин В.В.	Высшее	1,5	31		6200																								
11	Виноградов Г.Г.	Высшее	1,5	31		6200																								
12	Горюхов Д.Д.	Высшее	1,5	31		6200																								
13	Жуков Е.Е.	Высшее	1,5	31		6200																								
14	Золотарев С.С.	Высшее	1,5	31		6200																								
15	Иванов П.П.	Высшее	1,5	31		6200																								
16	Киселев А.А.	Высшее	1,5	31		6200																								
17	Колесников В.В.	Высшее	1,5	31		6200																								
18	Королев Г.Г.	Высшее	1,5	31		6200																								
19	Курочкин Д.Д.	Высшее	1,5	31		6200																								
20	Лавров Е.Е.	Высшее	1,5	31		6200																								
21	Леонов И.И.	Высшее	1,5	31		6200																								
22	Мельников С.С.	Высшее	1,5	31		6200																								
23	Михайлов А.А.	Высшее	1,5	31		6200																								
24	Морозов В.В.	Высшее	1,5	31		6200																								
25	Новиков Г.Г.	Высшее	1,5	31		6200																								
26	Осипов Д.Д.	Высшее	1,5	31		6200																								
27	Павлов Е.Е.	Высшее	1,5	31		6200																								
28	Петров И.И.	Высшее	1,5	31		6200																								
29	Рябенко А.А.	Высшее	1,5	31		6200																								
30	Сидоров В.В.	Высшее	1,5	31		6200																								
31	Смирнов Г.Г.	Высшее	1,5	31		6200																								
32	Тихонов Д.Д.	Высшее	1,5	31		6200																								
33	Устинов Е.Е.	Высшее	1,5	31		6200																								
34	Федотов И.И.	Высшее	1,5	31		6200																								
35	Харьков В.В.	Высшее	1,5	31		6200																								
36	Цыганов Г.Г.	Высшее	1,5	31		6200																								
37	Чайков Д.Д.	Высшее	1,5	31		6200																								
38	Шаров Е.Е.	Высшее	1,5	31		6200																								
39	Шевченко И.И.	Высшее	1,5	31		6200																								
40	Шестаков В.В.	Высшее	1,5	31		6200																								
41	Щеглов Г.Г.	Высшее	1,5	31		6200																								

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	пол	1,3	1,5	1,7	1,9	2,1	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1	3,3	3,5	3,7	3,9	4,1	4,3	4,5	4,7	4,9	5,1	5,3	5,5	5,7	5,9	6,1	6,3	6,5	6,7	6,9	7,1	7,3	7,5	7,7	7,9	8,1	8,3	8,5	8,7	8,9	9,1	9,3	9,5	9,7	9,9	10,1	10,3	10,5	10,7	10,9	11,1	11,3	11,5	11,7	11,9	12,1	12,3	12,5	12,7	12,9	13,1	13,3	13,5	13,7	13,9	14,1	14,3	14,5	14,7	14,9	15,1	15,3	15,5	15,7	15,9	16,1	16,3	16,5	16,7	16,9	17,1	17,3	17,5	17,7	17,9	18,1	18,3	18,5	18,7	18,9	19,1	19,3	19,5	19,7	19,9	20,1	20,3	20,5	20,7	20,9	21,1	21,3	21,5	21,7	21,9	22,1	22,3	22,5	22,7	22,9	23,1	23,3	23,5	23,7	23,9	24,1	24,3	24,5	24,7	24,9	25,1	25,3	25,5	25,7	25,9	26,1	26,3	26,5	26,7	26,9	27,1	27,3	27,5	27,7	27,9	28,1	28,3	28,5	28,7	28,9	29,1	29,3	29,5	29,7	29,9	30,1	30,3	30,5	30,7	30,9	31,1	31,3	31,5	31,7	31,9	32,1	32,3	32,5	32,7	32,9	33,1	33,3	33,5	33,7	33,9	34,1	34,3	34,5	34,7	34,9	35,1	35,3	35,5	35,7	35,9	36,1	36,3	36,5	36,7	36,9	37,1	37,3	37,5	37,7	37,9	38,1	38,3	38,5	38,7	38,9	39,1	39,3	39,5	39,7	39,9	40,1	40,3	40,5	40,7	40,9	41,1	41,3	41,5	41,7	41,9	42,1	42,3	42,5	42,7	42,9	43,1	43,3	43,5	43,7	43,9	44,1	44,3	44,5	44,7	44,9	45,1	45,3	45,5	45,7	45,9	46,1	46,3	46,5	46,7	46,9	47,1	47,3	47,5	47,7	47,9	48,1	48,3	48,5	48,7	48,9	49,1	49,3	49,5	49,7	49,9	50,1	50,3	50,5	50,7	50,9	51,1	51,3	51,5	51,7	51,9	52,1	52,3	52,5	52,7	52,9	53,1	53,3	53,5	53,7	53,9	54,1	54,3	54,5	54,7	54,9	55,1	55,3	55,5	55,7	55,9	56,1	56,3	56,5	56,7	56,9	57,1	57,3	57,5	57,7	57,9	58,1	58,3	58,5	58,7	58,9	59,1	59,3	59,5	59,7	59,9	60,1	60,3	60,5	60,7	60,9	61,1	61,3	61,5	61,7	61,9	62,1	62,3	62,5	62,7	62,9	63,1	63,3	63,5	63,7	63,9	64,1	64,3	64,5	64,7	64,9	65,1	65,3	65,5	65,7	65,9	66,1	66,3	66,5	66,7	66,9	67,1	67,3	67,5	67,7	67,9	68,1	68,3	68,5	68,7	68,9	69,1	69,3	69,5	69,7	69,9	70,1	70,3	70,5	70,7	70,9	71,1	71,3	71,5	71,7	71,9	72,1	72,3	72,5	72,7	72,9	73,1	73,3	73,5	73,7	73,9	74,1	74,3	74,5	74,7	74,9	75,1	75,3	75,5	75,7	75,9	76,1	76,3	76,5	76,7	76,9	77,1	77,3	77,5	77,7	77,9	78,1	78,3	78,5	78,7	78,9	79,1	79,3	79,5	79,7	79,9	80,1	80,3	80,5	80,7	80,9	81,1	81,3	81,5	81,7	81,9	82,1	82,3	82,5	82,7	82,9	83,1	83,3	83,5	83,7	83,9	84,1	84,3	84,5	84,7	84,9	85,1	85,3	85,5	85,7	85,9	86,1	86,3	86,5	86,7	86,9	87,1	87,3	87,5	87,7	87,9	88,1	88,3	88,5	88,7	88,9	89,1	89,3	89,5	89,7	89,9	90,1	90,3	90,5	90,7	90,9	91,1	91,3	91,5	91,7	91,9	92,1	92,3	92,5	92,7	92,9	93,1	93,3	93,5	93,7	93,9	94,1	94,3	94,5	94,7	94,9	95,1	95,3	95,5	95,7	95,9	96,1	96,3	96,5	96,7	96,9	97,1	97,3	97,5	97,7	97,9	98,1	98,3	98,5	98,7	98,9	99,1	99,3	99,5	99,7	99,9	100,1	100,3	100,5	100,7	100,9	101,1	101,3	101,5	101,7	101,9	102,1	102,3	102,5	102,7	102,9	103,1	103,3	103,5	103,7	103,9	104,1	104,3	104,5	104,7	104,9	105,1	105,3	105,5	105,7	105,9	106,1	106,3	106,5	106,7	106,9	107,1	107,3	107,5	107,7	107,9	108,1	108,3	108,5	108,7	108,9	109,1	109,3	109,5	109,7	109,9	110,1	110,3	110,5	110,7	110,9	111,1	111,3	111,5	111,7	111,9	112,1	112,3	112,5	112,7	112,9	113,1	113,3	113,5	113,7	113,9	114,1	114,3	114,5	114,7	114,9	115,1	115,3	115,5	115,7	115,9	116,1	116,3	116,5	116,7	116,9	117,1	117,3	117,5	117,7	117,9	118,1	118,3	118,5	118,7	118,9	119,1	119,3	119,5	119,7	119,9	120,1	120,3	120,5	120,7	120,9	121,1	121,3	121,5	121,7	121,9	122,1	122,3	122,5	122,7	122,9	123,1	123,3	123,5	123,7	123,9	124,1	124,3	124,5	124,7	124,9	125,1	125,3	125,5	125,7	125,9	126,1	126,3	126,5	126,7	126,9	127,1	127,3	127,5	127,7	127,9	128,1	128,3	128,5	128,7	128,9	129,1	129,3	129,5	129,7	129,9	130,1	130,3	130,5	130,7	130,9	131,1	131,3	131,5	131,7	131,9	132,1	132,3	132,5	132,7	132,9	133,1	133,3	133,5	133,7	133,9	134,1	134,3	134,5	134,7	134,9	135,1	135,3	135,5	135,7	135,9	136,1	136,3	136,5	136,7	136,9	137,1	137,3	137,5	137,7	137,9	138,1	138,3	138,5	138,7	138,9	139,1	139,3	139,5	139,7	139,9	140,1	140,3	140,5	140,7	140,9	141,1	141,3	141,5	141,7	141,9	142,1	142,3	142,5	142,7	142,9	143,1	143,3	143,5	143,7	143,9	144,1	144,3	144,5	144,7	144,9	145,1	145,3	145,5	145,7	145,9	146,1	146,3	146,5	146,7	146,9	147,1	147,3	147,5	147,7	147,9	148,1	148,3	148,5	148,7	148,9	149,1	149,3	149,5	149,7	149,9	150,1	150,3	150,5	150,7	150,9	151,1	151,3	151,5	151,7	151,9	152,1	152,3	152,5	152,7	152,9	153,1	153,3	153,5	153,7	153,9	154,1	154,3	154,5	154,7	154,9	155,1	155,3	155,5	155,7	155,9	156,1	156,3	156,5	156,7	156,9	157,1	157,3	157,5	157,7	157,9	158,1	158,3	158,5	158,7	158,9	159,1	159,3	159,5	159,7	159,9	160,1	160,3	160,5	160,7	160,9	161,1	161,3	161,5	161,7	161,9	162,1	162,3	162,5	162,7	162,9	163,1	163,3	163,5	163,7	163,9	164,1	164,3	164,5	164,7	164,9	165,1	165,3	165,5	165,7	165,9	166,1	166,3	166,5	166,7	166,9	167,1	167,3	167,5	167,7	167,9	168,1	168,3	168,5	168,7	168,9	169,1	169,3	169,5	169,7	169,9	170,1	170,3	170,5	170,7	170,9	171,1	171,3	171,5	171,7	171,9	172,1	172,3	172,5	172,7	172,9	173,1	173,3	173,5	173,7	173,9	174,1	174,3	174,5	174,7	174,9	175,1	175,3	175,5	175,7	175,9	176,1	176,3	176,5	176,7	176,9	177,1	177,3	177,5	177,7	177,9	178,1	178,3	178,5	178,7	178,9	179,1	179,3	179,5	179,7	179,9	180,1	180,3	180,5	180,7	180,9	181,1	181,3	181,5	181,7	181,9	182,1	182,3	182,5	182,7	182,9	183,1	183,3	183,5	183,7	183,9	184,1	184,3	184,5	184,7	184,9	185,1	185,3	185,5	185,7	185,9	186,1	186,3	186,5	186,7	186,9	187,1	187,3	187,5	187,7	187,9	188,1	188,3	188,5	188,7	188,9	189,1	189,3	189,5	189,7	189,9	190,1	190,3	190,5	190,7	190,9	191,1	191,3	191,5	191,7	191,9	192,1	192,3	192,5	192,7	192,9	193,1	193,3	193,5	193,7	193,9	194,1	194,3	194,5	194,7	194,9	195,1	195,3	195,5	195,7	195,9	196,1	196,3	196,5	196,7	196,9	197,1	197,3	197,5	197,7	197,9	198,1	198,3	198,5	198,7	198,9	199,1	199,3	199,5	199,7	199,9	200,1	200,3	200,5	200,7	200,9	201,1	201,3	201,5	201,7	201,9	202,1	202,3	202,5	202,7	202,9	203,1	203,3	203,5	203,7	203,9	204,1	204,3	204,5	204,7	204,9	205,1	205,3	205,5	205,7	205,9	206,1	206,3	206,5	206,7	206,9	207,1	207,3	207,5	207,7	207,9	208,1	208,3	208,5	208,7	208,9	209,1	209,3	209,5	209,7	209,9	210,1	210,3	210,5	210,7	210,9	211,1	211,3	211,5	211,7	211,9	212,1	212,3	212,5	212,7	212,9	213,1	213,3	213,5	213,7	213,9	214,1	214,3	214,5	214,7	214,9	215,1	215,3	215,5	215,7	215,9	216,1	216,3	216,5	216,7	216,9	217,1	217,3	217,5	217,7	217,9	218,1	218,3	218,5	218,7	218,9	219,1	219,3	219,5	219,7	219,9	220,1	220,3	220,5	220,7	220,9	221,1	221,3	221,5	221,7	221,9	222,1	222,3	222,5	222,7	222,9	223,1	223,3	223,5	223,7	223,9	224,1	224,3	224,5	224,7	224,9	225,1	225,3	225,5	225,7	225,9	226,1	226,3	226,5	226,7	226,9	227,1	227,3	227,5	227,7	227,9	228,1	228,3	228,5	228,7	228,9	229,1	229,3	229,5	229,7	229,9	230,1	230,3	230,5	230,7	230,9	231,1	231,3	231,5	231,7	231,9	232,1	232,3	232,5	232,7	232,9	233,1	233,3	233,5	233,7	233,9	234,1	234,3	234,5	234,7	234,9	235,1	235,3	235,5	235,7	235,9	236,1	236,3	236,5	236,7	236,9	237,1	237,3	237,5	237,7	237,9	238,1	238,3	238,5	238,7	238,9	239,1	239,3	239,5	239,7	239,9	240,1	240,3	240,5	240,7	240,9	241,1	241,3	241,5	241,7	241,9	242,1	242,3	242,5	242,7	242,9	243,1	243,3	243,5	243,7	243,9	244,1	244,3	244,5	244,7	244,9	245,1	245,3	245,5	245,7	245,9	246,1	246,3	246,5	246,7	246,9	247,1	247,3	247,5	247,7	247,9	248,1	248,3	248,5	248,7	248,9	249,1	249,3	249,5	249,7	249,9	250,1	250,3	250,5	250,7	250,9	251,1	251,3	251,5	251,7	251,9	252,1	252,3	252,5	252,7	252,9	253,1	253,3	253,5	253,7	253,9	254,1	254,3	254,5	254,7	254,9	255,1	255,3	255,5	255,7	255,9	256,1	256,3	256,5	256,7	256,9	257,1	257,3	257,5	257,7	257,9	258,1	258,3	
-------	------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--

№ п/п	Наименование	Единица измерения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280	1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296	1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312	1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328	1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344	1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360	1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	1372	1373	1374	1375	1376	1377	1378	1379	1380	1381	1382	1383	1384	1385	1386	1387	1388	1389	1390	1391	1392	1393	1394	1395	1396	1397	1398	1399	1400	1401	1402	1403	1404	1405	1406	1407	1408	1409	1410	1411	1412	1413	1414	1415	1416	1417	1418	1419	1420	1421	1422	1423	1424	1425	1426	1427	1428	1429	1430	1431	1432	1433	1434	1435	1436	1437	1438	1439	1440	1441	1442	1443	1444	1445	1446	1447	1448	1449	1450	1451	1452	1453	1454	1455	1456	1457	1458	1459	1460	1461	1462	1463	1464	1465	1466	1467	1468	1469	1470	1471	1472	1473	1474	1475	1476	1477	1478	1479	1480	1481	1482	1483	1484	1485	1486	1487	1488	1489	1490	1491	1492	14
-------	--------------	-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	----

Согласовано:

Председатель НК МБДОУ

«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

Ю.П.Климова
29.05.2016г.

Утверждено:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

Н.И.Дениченко
29.05.2016г.

**График работы сотрудников МБ ДОУ
«Детский сад «Орленок» село Чистенькое»**

Заведующий	с 8.00 до 16.30 (ненормированный рабочий день)
Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	с 8.00 до 16.00
Заведующий хозяйством	с 8.00.00 до 16.30 (ненормированный рабочий день)
Медицинская сестра	с 8.00 до 16.00
Диетсестра	с 8.00 до 12.00 (0,5 ст.)
Воспитатель	1 смена с 7.00 до 14.12 2 смена с 14.00 до 17.30
Муз. руководитель	1 смена: с 8.00 до 12. 48 2 смена : с 13.00 до 15.24 (0,5 ст.) 3 смена: с 9.00 до 10.12 (0,25 ст.)
Инструктор по физкультуре	с 8.00 до 14.16
Учитель - логопед	с 08.00 до 12.00 с 12.00 до 14.00 с 13.00 до 17.00
Педагог –психолог	с 9.00 до 14.16
Социальный педагог	с 9.00 до 16.12 с 10.00 до 17.12
Воспитатели речевых групп	с 7.00 до 13.00 с 12.45 до 17.45

Педагог дополнит.образования (руководитель кружка)	9.00 до 15.12 13.00 до 17.12
Делопроизводитель	8.00 до 12.00 (0,5 ст.)
Повар	с 6.00 до 14.00 с 7.00 до 15.00 с 9.00 до 17.00
Подсобный рабочий (на кухне)	с 8.00 до 16.00 с 9.00 до 13.00
Помощник воспитателя	с 8.00 до 17.00 с 13.00 до 13.45 (перерыв)
Машинист по стирке белья	с 8.00 до 16.00 с 8.00 до 12.00
Сторож	Согласно утвержденного графика
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	08.00 до 15.00
Слесарь-электромонтёр	08.00 до 12.00 (0,5 ст.)
Дворник	07.00 до 15.00 08.00 до 16.00
Кладовщик	08.00 до 12.00
Уборщица служебных помещений	08.00 до 14.00
Кастелянша	08.00 до 16.00

Согласовано:
Председатель ПК
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

Ю.П.Климова
29.05.2015г.

Приложение № 2

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
Н.Н.Скляченко

29.05.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Орленок» село Чистенькое»
Симферопольского района Республики Крым

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Симферопольского района Республики Крым (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Симферопольского района Республики Крым.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Симферопольского района Республики Крым (далее - образовательное учреждение) включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

- коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;
- коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;
- коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице 6;
- коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;
- социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний;
- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение – нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

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

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательного учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район Республики Крым (далее бюджет района), в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты в образовательном учреждении ежегодно предусматривается не менее 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов всех видов).

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

1.8. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

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

1.9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательного учреждения из бюджета муниципального образования Симферопольский район, в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Руководитель образовательного учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя должности всех работников данной организации.

1.11. Основным документом для определения оплаты труда педагогических работников является тарификационный список. Размеры должностных окладов, выплата компенсационного и стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

1.12. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащие нормы трудового права.

II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Должностной оклад руководителя, его заместителя и руководителей структурных подразделений организаций на 1 ставку рассчитывается по формуле:

$Д_о = Б_е * К_уо * (1 + К_с + К_кв + К_м + К_уу) + Н_ус$, где

Бе – базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Куо – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);

Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы (определяется в соответствии с таблицей 2 Положения);

Ккв – сумма коэффициентов квалификации (за квалификационную категорию, за ученое звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицей № 3 Положения)

Км – коэффициент масштаба управления (определяется в соответствии с таблицей 6 Положения);

Куу – коэффициент уровня управления (определяется в соответствии с таблицей № 7 Положения);

Нус – ежемесячная надбавка за ученую степень, начисляется при условии соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.2. Должностной оклад специалиста образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

Должностной оклад специалиста на 1 ставку рассчитывается по формуле:

$Д_о = Б_е * К_уо * (1 + К_с + К_кв) + Н_ус$, где

Бе-базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Куо – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);

Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы (определяется в соответствии с таблицей 2 Положения);

Ккв – сумма коэффициентов квалификации (за квалификационную категорию, за ученое звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицей 3 Положения).

Нус - ежемесячная надбавка за ученую степень (пункт 2.1 настоящего Положения).

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

Должностной оклад служащего на 1 ставку рассчитывается по формуле:

$Д_о = Б_е * К_уо * (К_с + 1)$, где

Бе - базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Куо – коэффициент уровня образования;

Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы.

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

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

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

2.5. Размер базового коэффициента.

Таблица 1

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

2.6. Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные организации	

1.1.Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.2.Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	0,1
1.3.Работа педагогического работника в группах для детей с применением национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.4. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
1.5. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.6. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.7. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

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

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

Коэффициент квалификации для работников образовательного учреждения устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

2.7.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам; руководителям образовательных организаций.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

основание для установления Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
	В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
ведущий	0,20
старший	0,15
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

2.7.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам образовательного учреждения.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 5.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР

Таблица 5

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премии Президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10

Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, Республики Крым в том числе:	
медаль К.Д. Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник... »	0,05 0,05
иные нагрудные знаки	0,05

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

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда, в соответствии с приказом управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном приказом управления образования администрации Симферопольского района, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения (таблица 6).

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года. При наличии других показателей, не предусмотренных в установленном порядке определения объемных показателей, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования администрации Симферопольского района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений **определяется:**

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

- по учреждениям дополнительного образования детей, в т. ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются один раз.

Участники спортивных и других массовых мероприятий (для ДЮСШ) учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество мероприятий и деление суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 чел.,

3 однодневных по 200 чел., 10 двухдневных по 50 чел., 3 однодневных по 200 чел., 2 четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$((800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)) = 25,7$$

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Отнесение образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся, сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждения.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными учреждениями и порядок отнесения к группам по оплате труда образовательных учреждений Симферопольского района, утверждаются приказом управления образования Симферопольского района.

Учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности.

Таблица 6

Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

2	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательных учреждениях	за каждого работающего дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня	охвачено 50% уч-ся (1-4 классов) 30% уч-ся (1-4 классов) менее 30%	20 15 10
7	Круглосуточное пребывание обучающихся в дошкольных и др. образовательных учреждениях	-за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием; - 4 и более	до 10 до 30
8	Наличие филиалов, У КП	за каждое указанное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200	до 20 до 30
9	Наличие обучающихся	из расчета: за	0,5

	(воспитанников) с полным гособеспечением образовательных учреждениях в	каждого дополнительно	
10	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ и др.): - спортивно- оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно- тренировочных групп; - групп спортивного совершенствования; - групп высшего спортивного мастерства	-за каждую группу дополнительно -за каждого обучающегося дополнительно -за каждого обучающегося дополнительно -за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
11	Наличие и оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
12	Наличие и оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, спортзала, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	МТБ составляет 100% 80% 60% и менее (степень использования- план спортивно- массовых мероприятий на год)	15 10 5
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
14	Наличие: автотранспортных	за каждую единицу	до 3, но не более

	средств, сельхозмашин, другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения		20
15	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
17.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося	1
18.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе (кружки ЦДЮТ и др.)	за каждого обучающегося	0,5
19.	Наличие обучающихся с другой территории обслуживания	за каждого обучающегося	0,3
20	Наличие и функционирование в	за каждого учащегося	0,2

	летнее время оздоровительного лагеря (тематические площадки) в общеобразовательном учреждении		
	ИТОГО		

Образовательные учреждения относятся к I-й, II-й, III-ей, IV-й группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии со следующей таблицей:

№ п/ п	Тип (вид) образовательн ого учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	школы и другие общеобразова тельные учреждения; дошкольные общеобразова тельные учреждения; учреждения дополнительн ого образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 7

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

Размер коэффициента масштаба управления в образовательном учреждении определяется в соответствии с Положением и утверждается приказом управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым.

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Распределение должностей по уровням управления: (уровень 1 – руководитель организации, уровень 2 – заместители руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты, уровень 3 – иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений).

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 8

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в образовательных организациях
Уровень 1 (руководитель организации)	1,00
Уровень 2 (заместитель руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты)	0,80
Уровень 3 (иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений)	0,30

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 9).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

Таблица 9

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

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

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

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

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

IV. Почасовая оплата труда

4.1.Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме **300** часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

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

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

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

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

Таблица 10

Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных	0,12	0,10	0,05

занятий с обучающимися			
------------------------	--	--	--

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

V. Компенсационные выплаты

5.1 К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель образовательного учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

Повышение оплаты труда работников образовательного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

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

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

5.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в Республике Крым, содержащими нормы права, а так же Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры выплат за работу в особых условиях

Таблица 12

Вид работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
-с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
-за работу в ночное время	0,40
-за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ

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

VI. Стимулирующие выплаты

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

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

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

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

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательных учреждений.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательным учреждением. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

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

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район Республики Крым, в том числе за счет средств субвенции из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

6.5. Ежемесячная **выплата педагогическим работникам за выслугу** устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

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

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

6.6. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника,

направленные на развитие кадрового состава. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, нормативными актами Республики Крым в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 г. № 530.

VII. Социальные выплаты

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

7.2. Работникам образовательного учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольского района, в том числе за счет средств субвенции из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

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

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

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний рекомендовано установить до одного должностного оклада всем работникам образовательного учреждения. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний может быть установлен в большем размере в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район.

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

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

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

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

Работникам учреждения, находящимся в трудной жизненной ситуации, может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, на оплату труда. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

VIII. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются ежемесячно за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем на эти цели в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных учреждений.

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

8.4. Заработная плата руководителя дошкольного образовательного учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данного дошкольного образовательного учреждения.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются в размере 5-10 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

8.6. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере на 10-15 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

ДОШКОЛЬНОЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ
«ОРЛЕНОК» КОМБИНИРОВАННОГО ТИПА
ЧИСТЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО СОВЕТА

Согласовано:
Председатель ПК ДУЗ
«Орленок»
Чистенского с/совета
Ю.П. Климова
22.05.2014г.



Утверждено:
Заведующая ДУЗ
«Орленок»
Чистенского с/совета
Н.П. Слесарева
22.05.2014г.



**Положение
о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам дошкольного учебного заведения «Орленок»
Чистенского сельского совета
Симферопольского района**

село Чистенькое 2014 год

**Положение
о порядке установления выплат стимулирующего характера
сотрудникам дошкольного учебного заведения
ясли-сада «Орленок»**

Чистенского сельского совета

1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат сотрудникам ДУЗ «Орленок» Чистенского сельского совета Симферопольского района (далее - Положение) разработано во исполнение постановления Совета министров Республики Крым от 22.04.2014 № 76 «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты».

1.2. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения дополнительных стимулирующих выплат за счет бюджетных средств, а также средств из внебюджетных источников

2. Порядок и условия установления дополнительных стимулирующих выплат

2.1. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются в целях доведения уровня средней заработной платы по категориям сотрудникам бюджетной сферы до уровня средней заработной платы работников по Российской Федерации по соответствующим категориям работников за 2013 год, а также для усиления материальной заинтересованности работников заведения в повышении результатов и качества труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации к профессиональному росту.

2.2. Дополнительные стимулирующие выплаты **являются частью фонда оплаты труда и осуществляются** на основании положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат, утвержденного заведующим ДУЗ с учетом мнения профсоюзного комитета ДУЗ.

2.3. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы сотрудникам ДУЗ «Орленок» на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью положения.

2.4. Критерии и показатели отражают степень результативности и качества работы сотрудников ДУЗ с учетом специфики работы заведения.

2.5. Дополнительные стимулирующие выплаты **не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях**, подтверждённых результатами проверок, а также **при невыполнении критериев** оценки качества работы.

2.6. Дополнительные стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.7. Руководитель дошкольного учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утвержденного в заведении.

2.8. Стимулирующие выплаты **устанавливаются приказом**, производятся **ежемесячно** в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. **Заведующий ДУЗ имеет право** самостоятельно или с учетом представления воспитателя-методиста, завхоза изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) при несвоевременном выполнении работником задания (работы), не выполнением нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

2.10. Дополнительные стимулирующие выплаты сотрудникам, имеющим дисциплинарные взыскания, не выплачиваются.

2.11. Оценка качества работы сотрудников согласовывается с **профсоюзным комитетом** дошкольного заведения и подается на утверждение заведующему ДУЗ, **оформляется протоколом**.

2.12. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.13. Установление дополнительных стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников.

2.14. В распределении стимулирующей части фонда оплаты труда участвует комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих надбавок и доплат работникам, состав которой утверждается заведующим ДУЗ.

2.15. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

2.16. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от исполкома Чистенского сельского совета причинам, заведующий имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры по согласованию ПК.

2.17. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера

выполняемых работ или при изменении системы оплаты труда.

2.18. В случае изменения организационных и технологических условий труда в дошкольном заведении для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе воспитателя-методиста и завхоза, на имя заведующего подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены.

Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

3. Виды и размеры дополнительных стимулирующих выплат

3.1. Видами дополнительных стимулирующих выплат могут быть стимулирующие выплаты, действовавшие на день принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов.

3.2. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

3.3. Дополнительные стимулирующие выплаты не учитываются при определении размера заработной платы для начисления ежемесячной процентной надбавки, введенной с 1 апреля 2014 года.

3.4. Размеры дополнительных стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также за счет средств из внебюджетных источников.

3.5. Размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере.

4. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат

4.1. Заведующий ДУЗ в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

4.2. Заведующий ДУЗ обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах дополнительных стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам. Данная информация с учетом мнения профсоюзного комитета является основанием для издания приказа руководителя о распределении дополнительных стимулирующих выплат.

4.3. Дополнительные стимулирующие выплаты заведующему дошкольным учебным заведением осуществляются на основании приказа отдела образования Симферопольской РГА.

Рассмотрено на профсоюзном собрании
коллектива ДУЗ «Орленок»
протокол от 22.05.2014 № 4

Приложение № 4

Приложение № 4

Согласовано:
Председатель ПК
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
Ю.П.Климова

29.05.2015г.

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
с.с.о. Чистенькое»
Н.Е.Сенченко

29.05.2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым
устанавливается ненормированный рабочий день.

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Руководитель (заведующий МБДОУ)	7 дней
2.	Заместитель заведующего по АХР	3 дня
3.	Заместитель заведующего по ВМР	3 дня

Основание:

- ст. 101,119 ТК РФ;
- Постановление Правительства РФ от 11.12.2002г. №884;
- пункт 6.1.8. Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюзов Работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017г.г.

Приложение № 5

Согласовано:

Председатель ПК МБДОУ

«Детский сад «Орленок»

село Чистенькое»

29.05.2015г.

Ю.П.Климова

Утверждено:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Орленок»

село Чистенькое»

29.05.2015г.

Н.П.Слепченко

Список работников,
с предоставлением дополнительного отпуска
за вредные и особые условия труда

№ п/п	Профессия, должность.	Количество рабочих дней отпуска
1.	Шеф-повар, повар	3
2.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	3
3.	Медицинская сестра	3
4.	Воспитатель группы компенсирующей направленности	14
5.	Учитель-логопед	14

Основание:

- ст.116 ТК,
- Постановление Правительства РФ от 20.11.2008г. №870;
- Постановление Правительства РФ от 11.05.2007 г. № 283

Приложение № 6

Согласовано:

Утверждено:

Председатель ПК МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
села Чистенькое»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
села Чистенькое»

29.05.2015г.

Ю.Н.Климова

29.05.2015г.

Н.П.Свириденко

Образец расчетного листка по заработной плате

Организация:					Подразделение:		
					Должность:		
Вид	Период	Отработано		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы				
1. Начислено					2. Удержано		
Оклад по долж.					НДФЛ исчисленный по ставке 13%		
Премия 40% от оклада							
Оплата отпуска							
Оплата больничного листа							
Районный коэффициент							
Всего начислено					Всего удержано		
3. Доходы в не денежной форме					4. Выплачено		
					Перечислено в банк (отпускные) №		
					Перечислено в банк (аванс) №		
					Перечислено в банк (зарплата) №		
Всего доходы в не денежной форме					Всего выплачено		
Долг за работником на начало месяца					Долг за работником на конец месяца		

Приложение № 7

Согласовано:
Председатель ПК МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
Ю.П.Климова
29.05.2015г.

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
Н.П.Слепченко
29.05.2015г.

ПЕРЕЧЕПЬ

**должностей работников, занятых на работах с вредными и иными
особыми условиями труда, которым установлены доплаты**

№п/п	Наименование должности работника	% доплаты	За какие условия устанавливается доплата
1	Машинист по стирке и ремонту белья	12 %	Дезинфекция, сушка, глажка белья и спецодежды
2	Повар	12%	Работа у горячих плит, жарочных шкафов, работа, связанная с разделкой, обработкой мяса, рыбы, птицы и лука
3	Медсестра	12%	Работа с дезинфицирующими средствами

Основание: - согласно приказа Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579,

- статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Согласовано:

Председатель первичной
профессиональной организации
МБДОУ «Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
Ю.П.Климова
29.05.2015г.

Утверждено:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
И.П.Сидорова
29.05.2015г.

**Соглашение по охране труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Орленок» село Чистенькое»**

I. Основные положения

1.1. Данное соглашение составлено в соответствии с Письмом Минтруда РФ от 23 января 1996г. № 38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах».

1.2. Работодатель настоящим соглашением удостоверяет, что рабочее место работника (групповые комнаты) характеризуются безопасными условиями труда.

II. Обязанности работодателя

2.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда, закрепленные в трудовых договорах (контрактах) и обязуется обеспечить:

2.1.1. Защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

2.1.2. Внедрение современных средств техники безопасности и создание, необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травмирования и профессионального заболевания работника на производстве.

2.1.3. Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за работником.

2.1.4. Периодическое обучение работника безопасным приемам и методам труда, проведение первичного и периодических инструктажей по охране труда за счет средств работодателя.

2.1.5. Своевременную выдачу работнику в соответствии с установленными нормами спецодежды, спецобуви и других средств

индивидуальной защиты, а также их своевременную замену за счет средств работодателя (**Приложение № 9**). Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

2.1.6. Проведение предварительного при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя.

2.1.7. Обеспечение работника в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, моющими средствами.

2.1.8. Предоставление работнику достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов ст.212 ТК РФ .

2.1.9. Страхование работника от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

2.1.10. Медицинское страхование работника за счет средств работодателя.

2.1.11. Предоставление работнику льгот и компенсаций за работу во вредных и особых условиях труда (Приложение № 5 ,7).

2.1.12. Совместно с первичной организацией профсоюза (уполномоченными первичной организации профсоюза или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда, ежегодно проводить комиссионный осмотр кабинетов с составлением актов осмотра:

- групповых комнат;
- спортивных залов;
- методического кабинета;
- спортивной площадки.

2.1.13. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с первичной организацией профсоюза (уполномоченными первичной организации профсоюза или трудового коллектива), совместных комитетах

(комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

2.1.14. Выполнять в установленные сроки следующий комплекс мероприятий:

Мероприятия по охране труда

№ п/п	Организационные	Сроки
1	Социальная оценка условий труда ФЗ 426 от 28.12.2013г. «О специальной оценки условий труда»	Один раз в 5 лет
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 1 Министерства образования РФ № 29 от 14.03.1997г. № 28 « О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях» Постановление от 13 января 2003 года.	Согласно постановления
3	Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ « Организация обучения по охране труда. Общие положения»	По мере необходимости
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке.	По мере необходимости
5	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.	По мере необходимости
6	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте в подразделениях учреждения.	По мере необходимости
7	Обеспечение структурных подразделений учреждения Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	По мере необходимости
8	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются	- до 1 августа текущего года - до 1 августа текущего года

	специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.	Приложение № 9 Приложение № 5, 7
9	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год (весной и осенью)
10	Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.	до 1 августа текущего года
11	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.	Ежегодно
12	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.	до 1 августа текущего года

№ п/п	Технические	Сроки
1	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	По запросам подразделений, и по мере необходимости
2	Нанесение на производственное оборудование, коммуникаций и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	По мере необходимости
3	Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	1 раз в 3 года

№ п/п	Лечебно – профилактические и санитарно - бытовые	Сроки
1	Предварительные и периодические	1 раз в год

	медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии (Приказ Минздравмедпрома России (Приказ Минздравмедпрома России от 14.03.1996г. № 90)	
2	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол № 2 от 05.04.2000г.)	До 1 августа текущего года

№ п/п	Обеспечение средствами индивидуальной защиты	Сроки
1	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997-2001гг., и Правилами обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда России от 18.12.1998г. № 51 с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999г. № 39	Согласно Приложению № 9
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	
3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	При проведении работ с электротехническим оборудованием, электропроводкой.

№ п/п	Пожарная безопасность	Сроки
1	Разработка, утверждение по согласованию	По мере

	с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004г., установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также на основе Правил пожарной безопасности: - Общеобъектная инструкция – о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения; - Инструкция для отдельных зданий, сооружений, помещений и видов работ (сварочные работы).	необходимости
2	Обеспечение журналами вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.	По мере необходимости
3	Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом – схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости
4	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации	При наличии соответствующего финансирования
5	Проверка пожарных щитов и укомплектования их средствами пожаротушения	До 1 августа года текущего года
6	Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители, кошма и др.)	До 1 августа текущего года
7	Организация обучения сотрудников и воспитанников ДОУ мерам пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации детей и взрослых	До 1 августа года текущего года
8	Обработка деревянных конструкций огнеупорным раствором	1 раз в два года
9	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама	До 1 августа текущего года

III. Обязанности и права работника

3.1. Работник руководствуется в работе действующими законодательными РФ, нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации работодателя и обязуется:

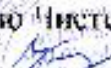
3.1.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда.

3.1.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

3.1.3. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

3.1.4. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте за счет средств работодателя.

Составил: Курбат Л.М.

Согласовано:
Председатель ПК МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
 Ю.П.Климова
29.05.2015г.

Утверждено:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
 Н.И.Сущенко
29.05.2015г.

**Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБДОУ
«Детский сад «Орленок» село Чистенькое»**

№ п/п	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Дворник	Рукавицы комбинированные Костюм х/б Сапоги резиновые с подноском Фартук из полимерных материалов с нагрудником Костюм х/б Сапоги резиновые с подноском Рукавицы комбинированные Мыло	6 пар 1 1 пара 2 1 1 пара 12 пар 2,4 кг
2.	Шеф-повар, повар, подсобный рабочий	Костюм х/б Колпак х/б Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники Мыло	2 2 2 6 пар 2 2,4 кг
3.	Машинист по стирке белья	Халат х/б Косынка х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	1 1 1 6 пар

		Мыло	2,4 кг
4.	Работники детских дошкольных учреждений (младший воспитатель, уборщица, кладовщик, воспитатель ясельной группы, медсестра,кастелянша)	Халат х/б Косынка или колпак Мыло	2 2 2,4 кг
5.	Заместитель заведующего по АХР	Халат х/б	1

Основание: - Приложение к постановлению Минтруда и соцразвития РФ от 10.12.1997г. № 69;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

Согласовано:
Председатель ПК МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

Ю.П.Климова

29.05.2015г.



Утверждено:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

Н.П.Слабченко

29.05.2015г.



Перечень.

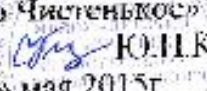
локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

1. Установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ));
2. Установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);
3. Распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
4. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
5. Перечень оснований предоставления материальной помощи, средств на лечение работников и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
6. Принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
7. Утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
8. Составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
9. Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
10. Установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы
11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
12. Установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ). (График отпусков);
13. Принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);

- 14.** Принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- 15.** Утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- 16.** Определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- 17.** Заключение Соглашения по охране труда;
- 18.** Определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- 19.** Создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- 20.** Формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);
- 21.** Формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 22.** Принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- 23.** Изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).
- 24.** Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);
- 25.** Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- 26.** Представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- 27.** Представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

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

29. Установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

Согласовано:
Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»

Ю.Н. Климова
«29» мая 2015г.



Приложение №11

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
Н.П. Сметченко
«29» мая 2015 г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ (далее Учреждения) разработаны в соответствии с действующим трудовым законодательством (Раздел III Трудового Кодекса Российской Федерации).

Цель Правил – обеспечение каждому работнику Учреждения наиболее полных возможностей для приложения своих сил и знаний к труду.

Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы коллектива. Под дисциплиной труда в настоящих правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

Настоящие правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

Настоящие правила распространяются на всех работников Учреждения, работающих по трудовому договору.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с настоящими Правилами под роспись.

2.2. Согласно Уставу Учреждения заведующий осуществляет прием на работу и расстановку кадров.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.4. Для приема на работу заведующему МБДОУ необходимо предоставить:

- Трудовую книжку, а для лиц поступающих на работу впервые, документ, подтверждающий последнее занятие (диплом, военный билет и т.д.); лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории. Работники – совместители, предъявляют копию трудовой книжки, заверенную администрацией по основному месту работы.

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на должность, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Свидетельство об идентификационном номере налогоплательщика;
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- Медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском саду.

2.5. При приеме на работу между работником и Учреждением заключается трудовой договор в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.6. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного договора. Работник должен быть ознакомлен с приказом под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. На каждого педагогического работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе и увольнении. Личное дело храниться в архиве Учреждения, в том числе и после увольнения, 75 лет.

2.8. При приеме на работу, заведующий Учреждения, должна ознакомить работника со следующими учредительными документами:

- Уставом детского сада;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным трудовым договором;
- Должностной инструкцией;
- Инструкцией по охране труда;
- Правилами техники безопасности;
- Правилами пожарной безопасности;
- Инструкцией санэпидрежима в Учреждении
- Инструкцией по охране жизни здоровья детей и другими нормативно – правовыми актами Учреждения.

По общему правилу работник несет персональную ответственность за выполнение требований нормативно – правовых актов.

2.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется в Учреждении.

2.10. На всех работников Учреждения, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, предусмотренном Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 №69.

2.11. Действие трудового договора может быть прекращено только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ.

2.12. Работники предприятия имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив администрацию предприятия письменно (заявлением) за две недели. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а заведующий Учреждением обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Расторжение трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, производится в срок, который работник указывает в своем заявлении на увольнение.

2.13. Прекращение действия трудового договора (увольнение) оформляется приказом.

2.14. В связи с изменениями в организации работы Учреждения (изменением режима работы, числа групп, введением новых воспитательно-образовательных форм, оплаты труда и т.п.) допускаются при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника – системы и размеры оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий изменение наименований должностей и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 73 ТК РФ).

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ;

2.15. Срочный трудовой договор (ст. 58, 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более 5 лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора, а работник продолжает работать после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.16. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией Учреждения в случаях, согласно ст. 81, 83 ТК РФ.

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

- Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.19. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт. Днем увольнения считается последний день работы.

2.20. В день увольнения, заведующий Учреждения, обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее запись об увольнении и росписью работника в ней. По письменному заявлению выдать копии документов, связанных с его работой.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Заведующий Учреждения имеет право:

- на управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом Учреждения.
- на прием на работу работников, на заключение и расторжение трудовых договоров с работниками, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- вводить новые системы оплаты труда, стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством и другими локальными актами;
- налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством;
- осуществлять контроль за образовательным процессом, медицинской и финансово-хозяйственной деятельностью.

3.2. Руководитель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- согласовывать с профсоюзным комитетом детского сада предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

- предоставлять работникам работу, установленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с федеральным законом;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- способствовать повышению работниками своей квалификации совершенствованию профессиональных навыков;
- стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных и особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья.
- своевременно предоставлять отпуска работникам Учреждения в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
- информировать трудовой коллектив: о перспективах развития Учреждения: об изменениях структуры, штата Учреждения, о бюджете детского сада, о расходовании бюджетных и внебюджетных средств.
- принимать меры для профилактики травматизма и других заболеваний работников Учреждения и детей.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работник имеет право:

- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- на заключение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, установленный федеральным законом с максимальной продолжительностью рабочего времени, с предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодного оплачиваемого отпуска, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
- на получение рабочего места соответствующего санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, снабженного необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
 - на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации.
 - на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законами способами;
 - на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
 - на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
 - на получение в установленном законодательством порядке досрочной пенсии до достижения пенсионного возраста;
 - на ежемесячную денежную компенсацию (для педагогических работников) в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и педагогическими изданиями (ТК РФ ст. 335);
 - на совмещение профессий (должностей);
 - на 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;
 - на моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
 - на уважительное и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей).
- Работник обязан:
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
 - добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
 - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, по пожарной и электро- безопасности;
 - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
 - незамедлительно сообщать заведующему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
 - своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;
 - соблюдать режим работы.
 - содержать рабочее оборудование и инвентарь в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, в служебных и иных помещениях,

соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности один раз в 5 лет по представлению заведующей.
- выполнять договор с родителями (лицами, их заменяющих), сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей, выполнять требования медработника, проводить закаливающие мероприятия, строго выполнять инструкции по охране жизни и здоровью детей в помещениях и на детских прогулочных площадках;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе;
- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работников. За исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья работника, а также в других случаях предусмотренных ТК РФ
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресением (сторожа работают по графику, включая выходные и праздничные дни).

5.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для руководящего, административно – хозяйственного, обслуживающего персонала – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов, для инструктора по физкультуре – 30 часов, для музыкального руководителя - 24 часа, педагога-психолога – 18 часов.

5.3. Режим работы для воспитателей составляет 7 часов 12мин.

5.4. Режим рабочего времени сотрудников устанавливается в соответствии с графиком работы, утвержденным заведующим Учреждения

5.5. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.6. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

5.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами Учреждения.

5.8. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания Педагогического совета, Общие собрания трудового коллектива, заседания методобъединений, комиссий, родительские собрания, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.9. Администрация Учреждения организует учет рабочего времени и его использования всеми работниками Учреждения.

5.10. В случае неявки работника на работу по болезни он обязан известить администрацию как можно раньше, предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Групповому персоналу МБДОУ запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом администрации, которая обязана принять меры к немедленной замене его другим работником.

5.11. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 или 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до окончания календарного года.

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ, (не менее 3-х календарных дней). Возможно присоединение дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.16. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.17. К работе в ночное время (ночное время - с 22 часов до 6 часов) не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие восемнадцати лет; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ТК РФ, ст. 96).

5.18. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ТК РФ, ст. 97).

5.19. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

а) для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

б) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

в) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

д) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

5.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по приказу заведующей МБДОУ и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

5.22. Администрация обеспечивает контроль за соблюдением работниками дошкольного учреждения режима работы, установленного приказом заведующей МДОУ.

5.23. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 128, 173 ТК РФ.

5.24. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, детей- инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.25. В период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание образовательной деятельности и график работы;
- изменять режимы дня;
- отвлекать работников в рабочее время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников детского сада осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников бюджетных организаций, штатным расписанием.

6.2. Оплата труда работников детского сада осуществляется на основании

Положения об оплате труда работников Муниципальных бюджетных учреждений Муниципального образования Симферопольского района Республики Крым, утвержденного Постановлением администрации Симферопольского района Республики Крым от 13.03.2015г. №13-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования Симферопольского района».

6.3 Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- должностной оклад, установленный в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом) по профессиональной квалификационной группе с учётом повышающих коэффициентов по квалификационному уровню и увеличенный на сумму коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки и стаж работы;

- выплаты компенсационного характера:

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

квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты стимулирующего характера: выплаты за выслугу лет (за стаж непрерывной работы), интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, персональные надбавки;

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

6.4. Оклады (должностные оклады) по общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих учреждений определяются по соответствующим квалификационным группам.

Оплата труда работников осуществляется в зависимости от имеющейся категории педагогического работника по итогам аттестации, коэффициента сложности труда в соответствии с занимаемой должностью или уровнем образования и стажем работы;

6.5. Система оплаты труда предусматривает дополнительные поощрительные выплаты за качество работы, в соответствии с принятыми локальными актами:

- Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения;

- Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения;

- Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения;

- Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат за результаты труда педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Поощрительные выплаты за результативность и эффективность работы выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника образовательного учреждения.

6.6. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии имеющегося фонда оплаты труда образовательного учреждения, заложенного на текущий финансовый год в смету расходов

6.7. Размер заработной платы работников бюджетных учреждений устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

6.8. Перечень работ, должностей и профессий, конкретные размеры, условия осуществления выплат компенсационного характера

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

6.9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.10. Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

6.11. Оплата труда производится два раза в месяц на банковские карты сотрудников. Ежемесячно не позднее даты выплаты заработной платы работнику представляется расчетный листок, в котором должны отражаться составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

6.12. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и введенной системой оплаты труда работникам муниципальных учреждений.

7. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- объявление благодарности с денежным поощрением;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение почетного звания;
- представление к званиям «Почетный работник образования», орденам и медалям.

7.2. Дисциплинарные взыскания, предусмотренные действующим законодательством РФ, накладываются:

- за совершение дисциплинарного поступка, неисполнение или ненадлежащее исполнение, самонадеянности или небрежности работником возложенных на него трудовых обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава Учреждения

может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

7.5. 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.

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

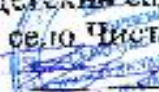
7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то дисциплинарное взыскание снимается.

7.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения в течение срока действия взыскания не применяются;

7.10. Работник Учреждения, в обязанности которого входит выполнение воспитательных функций, может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, нарушение норм морали. Работник может быть уволен за применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанников по п. 46 ст. 56 закона РФ «Об образовании». Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

7.11. Дисциплинарные взыскания к руководителю Учреждения применяются органом Управления образования.

Согласовано:
Председатель ПК МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
 Ю.П. Климова
29.05.2015г.

Утверждено:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистенькое»
 М.И. Степченко
29.05.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Симферопольского района Республики Крым

1. Общая часть.

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» (далее - учреждение) в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», Уставом Учреждения, Коллективному договору Учреждения, Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положению «Об оплате труда работников МБДОУ», с целью усиления социально-экономической защиты работников Учреждения, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников МБДОУ.

1.2. Премирование осуществляется из фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое», при условии экономии фонда оплаты труда.

1.3. Размеры премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

1.4. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседаниях.

1.5. Срок действия положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок и условия премирования.

2.1. Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании приказа заведующей МБДОУ в следующих случаях:

- к праздничным и юбилейным датам;
- по итогам года;
- в связи с уходом на заслуженный отдых.

2.2. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы за квартал, полугодие, год при наличии средств в фонде оплаты труда.

2.3. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего Учреждением;
- награждение почётной грамотой Учреждения;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении почётной грамотой министерства Образования РК;
- ходатайство о награждении почётной грамотой министерства Образования РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ»;
- ходатайство о присвоении почётного звания.

2.4. Предложения о виде и размере премирования работников на рассмотрение комиссии вносит заведующий Учреждением, предварительно согласовав их с профсоюзным комитетом МБДОУ.

2.5. Комиссия изучает материалы, предоставленные заведующей, определяет вид и размер премирования работников.

2.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий Учреждением оформляет приказом.

2.7. Основными условиями премирования являются:

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

2.8. При определении размера и вида премии учитываются следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в воспитательно-образовательной работе в соответствующем периоде;
- высокие достижения в труде по завершении учебного года;
- участие в особо важных мероприятиях;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- проявление творчества, инициативы;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в МБДОУ;

-большой объём дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, если за неё не была установлена надбавка или доплата;

-победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в учреждении, так и за его пределами (в городе, республике, стране);

-бережное отношение к имуществу Учреждения;

-снижение заболеваемости воспитанников, выполнение плана по детодням.

-организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ;

-организацию качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

-успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Учреждения;

-качественную подготовку и своевременное представление отчётности;

-особые заслуги работника перед учреждением.

2.9. При нарушении трудовой дисциплины (опоздания на работу, прогулы и т.д.) неисполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение работы, приведение к сбою в работе всего трудового коллектива - премия за отчётный период не выплачивается.

2.10. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

2.11. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчётным периодом.

Согласовано:
Председатель ПК МЕДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистецкое»

Ю.И.Климова
29.05.2013г.

Утверждено:
Заведующая МЕДОУ
«Детский сад «Орленок»
село Чистецкое»

Т.И.Слепченко
29.05.2013г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный не менее 4% уровень ставок заработной платы.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

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

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

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

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

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

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных организациях (учреждениях) при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

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

Работа за дисплеями ЭВМ.

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим перечнем.

Основание: Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 г. №579

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Орленок» село Чистенькое»
Симферопольского района Республики Крым**

Выписка из приказа
от 29.04.2015 г. село Чистенькое № 4

*О создании постоянной комиссии по подготовке, заключению
коллективного договора и контроля за его выполнением
дошкольного учреждения на 2015/2017 года*

На основании главы 7 статей 40, 41-50 Трудового кодекса
Российской Федерации, в целях создания правового акта регулирующего
социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном
образовательном учреждении

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать постоянную комиссию по подготовке, заключению коллективного
договора и контроля за его выполнением (далее комиссия) в составе:

От работников:

- Каимова Юлия Петровна, председатель ИК;
- Базалий Эва Владиславовна, воспитатель;
- Билял Наджие Равильевна, музыкальный руководитель;

От работодателя:

- Ягольник Светлана Витальевна, машинист по стирке белья, член
профсоюзного комитета.
- Курбат Лариса Михайловна, методист.

2. Комиссии приступить к работе с 30.04.2015г.

3. Утвердить положение о постоянной комиссии по подготовке, заключению
коллективного договора и контроля за его выполнением.

4. Комиссии разработать проект коллективного договора иными
действующими нормативно-правовыми актами.

5. Проект коллективного договора предоставить на одобрение собранием
трудового коллектива и утверждение руководителем ДОУ до 29.05.2015 г.
Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое »

И.П.Степченко



Выписка из протокола № 5
от 29.05. 2015 года
собрания трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое»
Симферопольского района Республики Крым

Присутствовали: 44 сотрудник

Отсутствовали по уважительной причине: 3 сотрудника

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Принятие коллективного договора между заведующим МБДОУ «Детский сад «Орленок» с. Чистенькое» и представителем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад «Орленок» с. Чистенькое».

СЛУШАЛИ:

Председателя профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад «Орленок» с. Чистенькое» Климову Юлию Петровну, которая ознакомила коллектив работников МБДОУ с положениями коллективного договора между заведующим МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Слепченко Надеждой Петровной и профсоюзным комитетом, который уполномоченный трудовым коллективом на представительство интересов. Климова Ю.П. сообщила, что коллективный договор составили на основе действующего законодательства Российской Федерации и Республики Крым, является правовым актом, который регулирует трудовые, социально-экономические отношения между работодателем и работниками.

РЕШИЛИ:

Коллективный договор на 2015-2017 гг. между работодателем и профсоюзным комитетом МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» принять в целом.

Проголосовали: единогласно.

Председатель собрания:

Секретарь:



Климова Ю.П.

Ягольник С. В.

Содержание:

1. Раздел I. Общие положения (стр. 2-4).
2. Раздел II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (стр.4-8).
3. Раздел III. Рабочее время и время отдыха (стр. 8-13).
4. Раздел IV. Оплата и нормирование труда (стр.13-17).
5. Раздел V. Социальные гарантии и льготы (стр.17-19).
6. Раздел VI. Охрана труда и здоровья (стр.19-21).
7. Раздел VII. Гарантии профсоюзной деятельности (стр.21-26).
8. Раздел VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации (стр.26-28).
9. Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора (стр.28-29).
10. Приложение №1. (стр.30-41)
 - Штатное расписание МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» (стр.30-39);
 - График работы сотрудников МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» (стр.40-41).
11. Приложение №2. (стр. 42-64)
 - Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое».
12. Приложение №3. (стр.65-69)
 - Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера.
13. Приложение №4. (стр.70)
 - Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день.
14. Приложение №5. (стр.71)
 - Список работников с предоставлением дополнительного отпуска за вредные и особые условия труда.

15. Приложение №6.(стр.72)

- Образец расчетного листка по заработной плате.

16. Приложение №7.(стр.73)

- Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, которым установлены доплаты.

17. Приложение №8.(стр.74-80)

- Соглашение по охране труда работников МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое».

18. Приложение №9. (стр.81-82)

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБДОУ « Детский сад «Орленок» село Чистенькое».

19. Приложение №10.(стр.83-85)

- Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

20. Приложение №11.(стр.86-98)

- Правила внутреннего трудового распорядка.

21. Приложение №12.(стр.99-101)

- Положение о премировании работников МБДОУ «Детский сад «Орленок» село Чистенькое» Симферопольского района Республики Крым.

22. Приложение №13.(стр.102)

- Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный не менее 4% уровень ставок заработной платы.

Пропнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью

107 листов

Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Сретенское село Чистенькое»
И. П. Слепченко

