**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «СОЛНЫШКО»**

**СРОК ДЕЙСТВИЯ**

**С « » декабря 2022 г. ПО « » декабря2025 Г.**

**От работодателя:**

Заведующий

бюджетным дошкольным

образовательным учреждением

Вытегорского

муниципального района

«Детский сад комбинированного

вида «Солнышко»

**Калугина Светлана Евгеньевна**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, подпись)

**М.П**

**От работников:**

Председатель

первичной профсоюзной организации бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко»

**Иванова Наталья Александровна**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, подпись)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее — Учреждение).Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации, Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), Федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), Территориальном отраслевом соглашении по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования Вытегорского муниципального района Вологодской области на 2022-2024 годы, Региональном соглашении. и иных нормативных правовых актах РФ, Вологодской области и Вытегорского муниципального района.

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

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице заведующего бюджетным дошкольным образовательным учреждением Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» Калугина Светлана Евгеньевна (далее - Работодатель);

- работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Иванова Наталья Александровна

1.3. Предмет Договора

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

1.4. Стороны договорились, Коллективный Договор должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст.43 ТК РФ)

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ)

1.7. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.8. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющимися неотъемлемой частью настоящего Договора.

**2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА,**

**ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1.Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами РФ и области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями.

**2.2. В области оплаты труда стороны договорились:**

2.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.2.2. Заработная плата в Учреждении выплачивается на основании табеля учета рабочего времени

- за первую половину месяца - 26 числа текущего месяца

- за вторую половину месяца -11 числа следующего месяца Выплата заработной платы производится в денежной форме (на расчетный счет работника).

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 136 ТК РФ).

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

2.2.3. 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 (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

2.2.4. Работнику устанавливается минимальный размер должностного оклада по профессиональной квалификационной группе.

2.2.5. Должностной оклад по профессиональным квалификационным группам работников формируется на основе применения к минимальному должностному окладу отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В должностные оклады педагогических работников Учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**2.2.7. Размеры коэффициента уровня образования:**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Размеры коэффициента |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр» | 1,25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр" | 1,20 |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование | 1,15 |

**2.2.8. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная категория | Размер коэффициентов (за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников  общеобразовательных  организаций) | Размер коэффициента  для должностей педагогических работников общеобразовательных  организаций |
| Высшая | 1,4 | 1,6 |
| Первая | 1,25 | 1,3 |

**2.2.9. Выплаты за стаж непрерывной работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада | |
| руководители | специалисты |
| От 1 до 3 лет |  | 12 |
| От 3 до 5 лет | 10 | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 | 15 |
| От 10 до 15 лет | 30 | 20 |
| От 15 лет и более | 40 | 30 |

2.2.10. Размер стимулирующего фонда оплаты труда образовательного Учреждения (далее – СФОТ ОУ) составляет до 30% от гарантированной части фонда оплаты труда учреждения.

2.2.11. Премиальный фонд ОУ составляет не более 20% средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера, подлежащего распределению в коллективе.

Премиальный фонд ОУ распределяется не реже одного раза в квартал.

Часть премиального фонда может быть использована в течениедля единовременного премирования работников за достижение высоких результатов деятельности на основании Положения о премировании, принятом в Учреждении.

2.2.12. Должностной оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются одно­временно с выплатой заработной платы работникам учреждения.

2.2.13. Система оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается с соблюдением процедуры согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (Профкомом).

2.2.14. Сверхурочная работа воспитателей дошкольных образовательных учреждений вследствие неявки сменяющего работника или родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.15. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

2.2.16. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты. Конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

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

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

Если у работника право на установление или изменение вышеуказанных выплат наступило в период пребывания его в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты устанавливаются после окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение названных выплат наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

**3.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,**

**ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

**3.1**. **Стороны договорились, что:**

3.1.1. Работникам Учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

3.1.2. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, из стимулирующего фонда образовательной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) в размере от 15 до 25 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

3.1.3. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работника, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, возмещаются расходы по проезду, найму жилья, суточные не ниже размеров, установленных законодательными актами органа местного самоуправления.

3.1.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или  
поступившим самостоятельно в образовательные учреждения по имеющим  
государственную аккредитацию программам и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173 - 177 ТК РФ.

3.1.5. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 178 ТК РФ).

**4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ,**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата  
работников и возможном расторжении трудовых договоров с  
работниками работодатель в письменной форме уведомляет об этом  
работника не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (за три месяца – выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком**).**

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения контингента обучающихся (детей), при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

4.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения  
преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

* предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
* проработавшим в организации более 15 лет.

4.4. Работодатель при проведении мероприятий по сокращению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника в случае, если он не имеет преимуществ на оставлении на работе (ст. 179 ТК РФ).

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

4.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

4.7. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится по согласованию с Профкомом.

4.8. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением в письменной форме заинтересованного работника на свое заседание.

4.9. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ о расторжении трудового договора не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

4.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- нормируемая часть рабочего времени;

- другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационными характеристиками, трудовыми договорами, должностными инструкциями;

- работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, индивидуальными планами педагога.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников ииных работников Учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Особенностями, утвержденными приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Учреждении, - трудовым договором.

5.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы, а также общие выходные дни Учреждения устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляются в Правилах внутреннего трудового распорядка. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

5.5. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 20, 25, 24, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

5.6. Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда за должностной оклад устанавливается 18, 20, 24, 25, 30, 36-ти часовая рабочая неделя. Для остальных работников и руководителя Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя; для медицинских работников не более 39 часов в неделю; для работников и руководителей, в том числе руководителей структурных подразделений, расположенных в сельской местности, - женщин - 36 часов в неделю. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами и иных условий. В состав тарификационной комиссии включаются представители Профкома в соответствии с его решением. Объем учебной нагрузки более или менее часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с Профкомом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебно-педагогической нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объема нагрузки;

- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов групп. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и их невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, - должностной оклад;

- в случае, если, при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за должностной оклад, - заработная плата, установленная при тарификации.

5.7. Воспитатели дошкольных образовательных учреждений имеют право использовать 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в Учреждении **при условии работы Учреждения** **12 часов в день.**

5.8. Графики работы утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.10. 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 Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работников Учреждения определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

5.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Не использованная в связи с отзывом 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 (ст. 124, 125 ТК РФ).

5.14. Женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, по их заявлению предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.15. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда.

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

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. 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 очередной ежегодный оплачиваемый отпуск и выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

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

5.19. 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;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

5.21. 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. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

5.22. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.23. Работникам, имеющим путевки на санаторно-курортное лечение, предоставля**е**тся отпуск или его часть вне графика отпусков(по личному заявлению).

5.24. Работникам предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам:

* при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;

- для сопровождения детей первоклассников в школу 1 сентября – 1 календарный день;

* в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
* для проводов детей в армию – 1 календарный день;
* в случае свадьбы работника (детей работника) – 1 календарный день;
* в случае юбилейной даты (45, 50, 55, 60 лет) - 1 календарный день;
* на похороны близких родственников – 3 календарных дня;

**6. ОХРАНА ТРУДА**

**6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:**

6.1.1. Обеспечить создание и функционирование Системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в Учреждении.

6.1.2. 6.1.3. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в Учреждении в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство услуг, расходование которых производить в соответствии с соглашением по охране труда.

6.1.3. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Договором, соглашением по охране труда (Приказ Минтруда № 181н от 01.03.2012 г. «Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда»).

# 6.1.4. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

6.1.5.Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.1.6.Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение по охране труде и безопасным методам, приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.8.Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9.Обеспечивать работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированные специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.1.10.Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

6.1.11. Проводить периодические медицинские осмотры работников 1 раз в год за счет средств Работодателя.

6.1.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантиии компенсации по результатамСОУТ:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному;

**-** доплаты в размере 12 процентов должностного оклада в соответствии сперечнем работ с неблагоприятными условиями труда (Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР").

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.1. 14. Назначать лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучать электротехнический,электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок, проверять знания на получение группы допуска 5.1.14. по электробезопасности.

6.1.15. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.16. Предоставлять органам общественного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.1.17. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.1.18. Предусматривать участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве при проведении образовательной деятельности. Предоставлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.19. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

6.1.20. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.21. Сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника (согласно 142 статьи ТК РФ).

6.1.22. Ежегодно в ноябре месяце (до составления финансово-хозяйственного плана на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между администрацией Учреждения и Профкомом.

6.1.23.Предоставлять уполномоченным по охране труда не менее 2 часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.1.24. Не применять меры дисциплинарного воздействия к уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профкома без согласия профсоюзного комитета.

**6.2. Профком:**

6.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.2.2. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома, способствует формированию и организации деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

6.2.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

6.2.5. Совместно с комитетом (комиссией) по охране труда разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

6.2.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

6.2.7. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

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

6.2.9. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.2.10. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

6.2.11. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание Профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.2.12. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах и групповых комнатах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума образовательногои т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

**6.3. Стороны обязуются:**

6.3.1. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для различных категорий работников Учреждения.

6.3.2. Организовывать и проводить смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», Дни охраны труда, семинары, выставки по охране труда.

6.3.3. Организовывать и проводить комплексные, целевые проверки Учреждения по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителя на заседании Профкома.

6.3.4. Содействовать выполнению Представлений и Требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, охраны здоровья, пожарной безопасности.

**7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,**

**НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ**

**С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

**7.1. Стороны договорились:**

7.1.2. Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.1.3. Работодатель обязан своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

7.1.4. Работодатель по письменному заявлению работников обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку и копии документов, связанных с работой в данном Учреждении, заверенных надлежащим образом. Копии документов выдаются безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

7.2. Работникам Учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем Учреждения при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год (пункт 8.4. Отраслевого соглашения на 2015-2018 годы).

# 7.3. Работники имеют право проходить аттестацию на первую и высшую квалификационные категории. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного п[риказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276, а также на основании](garantf1://70562982.0/) пунктов 8.5. - 8.13. Регионального отраслевого соглашения на 2015-2018 годы.

7.6. Работодатель по согласованию с Профкомом сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по их заявлению в течение одного года при выходе на работу в следующих случаях:

- после длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;

- при выходе на работу после отпуска по уходу за ребенком;

- после длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;

- после прохождения военной службы по призыву;

-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» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости остался один год и менее.

**8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ**

**ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

8.1. Стороны договорились, считать, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, ее выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), Законом Вологодской области от 29 ноября 1996 года N 120-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Региональным и Территориальным отраслевыми соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**8.2.** **Работодатель обязан:**

8.2.1. Соблюдать права и гарантии, содействовать деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.2.3. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации Учреждения в работе конференций (совещаний, собраний) работников, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных, экспертных и других комиссиях.

8.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на срок, определяемый соглашением сторон.

8.2.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей первичной профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективного договора и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

8.2.6. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний, собраний, конференций, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование Профкома оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет), оргтехнику и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте Учреждения.

8.2.8. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов Учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективным договором и соглашениями прав.

8.2.9. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда работников, их заработной платы, социально-экономическим вопросам.

8.2.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

8.3. Работодатель признает следующие гарантии для избранных в состав профсоюзных органов работников учреждения, не освобожденных от производственной работы:

8.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

8.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, не превышающее 3 рабочих дней в году.

8.4. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет после окончания срока выборных полномочий, кроме случая полной ликвидации Учреждения.

**9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

9.1. Способствует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения настоящего Договора.

9.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников Учреждения - членов Профсоюза.

Представляет в индивидуальных трудовых отношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляют 1 % от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

9.4. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.5. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при соблюдении Работодателем трудовых и профессиональных прав работников, выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

9.6. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, распределения компенсационных и стимулирующих выплат, экономии заработной платы, внебюджетных и других средств.

9.7. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории, при изменении наименования Учреждения и других.

9.8. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди членов Профсоюза и их семей.

**10.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.З. Контроль над выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроки.

Стороны ежегодно отчитываются перед работниками Учреждения о выполнении обязательств настоящего Договора.

В целях более действенного контроля над исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития Учреждения, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

10.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

10.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан под роспись ознакомить работника с настоящим Договором (ст.68 ТК РФ).

10.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

От работодателя:

Заведующий

бюджетным дошкольным

образовательным учреждением

Вытегорского

муниципального района

«Детский сад комбинированного

вида «Солнышко»

Калугина Светлана Евгеньевна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, подпись)

Место печати

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко»

Иванова

Наталья Александровна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, подпись)

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1**

**К коллективному договору БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**Положение**

**Об оплате труда**

**БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «СОЛНЫШКО»**

**ПРИКАЗ**

от «09» января 2017 года Приказ № 3

Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко»

На основании решения Представительного Собрания Вытегорского муниципального района от 27.12.2016 года № 377 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных учреждений Вытегорского муниципального района»

**ПРИКАЗЫВАЮ**:

1. Утвердить и ввести в действие с 1 января 2017 года

1.1.Положение об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко».

1.2. Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (Приложение 1).

* 1. Положение о премировании работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (Приложение 2).

1.4.Положение об оказании материальной помощи и выплаты единовременного вознаграждения работникам бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (Приложение 3)

1. Признать утратившим силу приказ от 31 января 2013 года № 11 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко»».

Заведующий:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Е.Калугина

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО** | **УТВЕРЖДЕНО** |
| на Общем собрании  трудового коллектива | Приказом заведующего  БДОУ ВМР «Детский сад  комбинированного вида «Солнышко» |
| «09» января 2017 года | от «09» января 2017 года № 3 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «СОЛНЫШКО»**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок оплаты труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее – Учреждение), учредителем которого является Управление образования Вытегорского муниципального района (далее – Учредитель), которое включает в себя:

1) порядок определения размеров окладов (должностных окладов) работников;

2) перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

3) перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

4) условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;

5) порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – фонд оплаты труда).

2. Порядок определения размеров окладов

(должностных окладов) работников

2.1. Работникам устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному [размеру](file:///C:\Users\Солнышко\Desktop\Коллективный%20договор%20СОЛНЫШКО.doc#Par512) должностного оклада (приложение 1) отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента, за исключением должностей педагогических работников, устанавливается равным 1.05. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников Учреждения устанавливается равным 1,64.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
| Должности третьего уровня | 1-1,30 |
| - должности четвертого уровня  - должности руководителей структурных подразделений Учреждений | 1,15-1,9 |

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам по должностям третьего и четвертого уровней, руководителю Учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

Размеры коэффициентов квалификационных уровней по должностям первого уровня и по должностям и профессиям второго уровня устанавливаются работникам руководителем Учреждения в соответствии с распоряжением (приказом) Учредителя в зависимости от МРОТ.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Размер коэффициента |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "магистр", "специалист" | 1.25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр" | 1.20 |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование | 1.15 |

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;

- должности четвертого уровня;

- должности руководителей структурных подразделений Учреждений.

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная  категория | Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников образовательных учреждений, в том числе дошкольных групп общеобразовательных учреждений |
| Высшая категория | 1.60 |
| Первая категория | 1.30 |

2.7. В должностной оклад педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

3. Выплаты компенсационного характера,

порядок, размеры и условия их применения

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12 процентов должностного оклада в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=624B5260ECA9E782E39BB81F68E0B2CE6D81A719A31B82F545A3F3D7FBB6A8EC19C688C60AFE38B8k5H) работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.1.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

В Учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей:

1) воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, социальным педагогам, педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре Учреждения устанавливается доплата в размере 1000 рублей;

Основаниями для установления доплаты являются:

- владение методиками обучения разновозрастных групп в группе;

- дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В соответствии с действующим законодательством работникам выплачивается районный коэффициент.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных 3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанно­стей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанно­стей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержа­ния и (или) объема дополнительной работы. Размеры доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов должностного оклада за каждый час работы работника в ночное время.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

- за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями - в размере от 5 до 10 процентов должностного оклада;

- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии - в размере от 10 до 30 процентов должностного оклада;

- за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере от 2 до 5 процентов должностного оклада.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются распоряжением руководителя и производятся за фактически отработанное время.

4. Выплаты стимулирующего характера,

порядок, размеры и условия их применения

В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат.

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.1. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда.

Критериями определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- интенсивность и напряженность работы;

- участие в выполнении работ, мероприятий, связанных с осуществлением основной деятельности Учреждения;

- производительность труда;

- сложность выполняемых работ;

- достижение плановых или иных показателей работы;

- разработка и реализация новых проектов.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный период времени и выплачиваются за фактически отработанное время со дня назначения или дня изменения размера надбавки.

Решение о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ

4.2.1. Работникам устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

Критериями определения надбавки за качество выполняемых работ являются:

- результаты работы Учреждения в целом;

- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

- выполнение заданий особой важности и сложности;

- сохранение контингента обучающихся;

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- соблюдение административных регламентов, технологий, требований к предоставлению услуг;

- соблюдение установленных сроков оказания услуг;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

Решение о назначении надбавки за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

4.2.2. Надбавка за наличие ученой степени

Работникам устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

4.2.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

4.3. Надбавка за стаж работы.

4.3.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не  более чем за норму часов) |
| До 3 лет | 12 |
| От 3 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| От 15 и более | 30 |

4.3.2. Надбавка за стаж работы работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений Учреждения, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не  более чем за норму часов) |
| До 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 и более | 40 |

4.3.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки.

Время работы, включаемое в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируется.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных [подпунктами 4.3.1](file:///C:\Users\Солнышко\Desktop\Коллективный%20договор%20СОЛНЫШКО.doc#Par266) и [4.3.2](file:///C:\Users\Солнышко\Desktop\Коллективный%20договор%20СОЛНЫШКО.doc#Par283) настоящего пункта;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и до 1992 года в партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;

- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.3.4. Если у работника право на установление или изменение надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.3.5. Назначение надбавки за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.3.6. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.7. Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы, методика расчета размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы в денежном выражении работникам Учреждения и сроки, на которые они устанавливаются, определяются «Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам БДОУ ВМР «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» с учетом мнения профсоюзного органа (приложение 1)

4.4. Премиальные выплаты

Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников. Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие, и совершенствование работы Учреждения, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

Премиальные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу в месяц и максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование работников производится по результатам работы за периоды, которые определены Учреждением самостоятельно.

Примерные показатели премирования работников:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации обучения;

- активное участие в развитии Учреждения;

- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

- системная и результативная работа по созданию в Учреждении безопасных условий осуществления образовательной (воспитательной) и иной уставной деятельности;

- эффективная реализация образовательной (воспитательной) программы;

- систематическая работа, направленная на привлечение обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня и их результативность, личное участие в конкурсах, выставках, соревнованиях и их результативность;

- осуществление профориентационной деятельности, обеспечение сохранности контингента обучающихся (воспитанников);

- соблюдение трудового законодательства, законодательства в сфере образования, обеспечение охраны труда обучающихся (воспитанников);

- создание благоприятных условий обучающимся (воспитанникам), способствующих развитию личности, освоению образовательных (воспитательных) программ;

- осуществление деятельности, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних;

- обеспечение социальной защиты и социальной адаптации обучающихся (воспитанников), охраны здоровья, медикопсихолого-педагогической помощи;

- отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников), работников;

- осуществление деятельности, направленной на информирование обучающихся (воспитанников) о вредных привычках и их последствиях;

- проведение и участие в оздоровительных (лечебно-оздоровительных) мероприятиях для обучающихся (воспитанников);

- отсутствие замечаний о несоответствии и несвоевременном предоставлении информации, отчетности и прочих документов и данных;

- отсутствие жалоб родителей, обучающихся (воспитанников);

- выполнение учебных планов и программ, планов воспитательной работы, иных планов мероприятий (работы);

- высокое качество подготовки обучающихся (воспитанников).

Конкретные показатели премирования работников, степень их достижения и сроки, на которые они устанавливаются, определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с «Положением о премировании работников БДОУ ВМР «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (приложение 2). Лишение премии или снижение ее размера зависит от выполнения показателей. Премия может снижаться до 100 процентов.

Премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для начисления и выплаты премии является приказ руководителя Учреждения, подготовленный по результатам отчетов о выполнении показателей премирования.

Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;

- отпусков без сохранения заработной платы;

- очередных и учебных отпусков;

- повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

4.5. Работникам, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным и расчетным размером оплаты труда.

5. Условия оплаты труда руководителей и их заместителей

5.1. Заработная плата руководителя и заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Учредителя.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения определяются руководителем Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы педагогических работников для базовых школ и общеобразовательных организаций, имеющих дошкольные группы, не может превышать кратность 2,5 к 1, для прочих Учреждений – 2 к 1.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников рассчитывается на 1 января текущего года за предшествующий календарный год.

Определение размера средней заработной платы руководителя, работников осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для включения сведений о численности и средней заработной плате работников, утвержденной приказом Росстата.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя Учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
| Руководитель  Заместитель руководителя | 7560,0  6010,0 |

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному [пунктом 5.2](file:///C:\Users\Солнышко\Desktop\Коллективный%20договор%20СОЛНЫШКО.doc#Par335) настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие соответствия занимаемой должности и коэффициента наполняемости Учреждения.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Учреждения в размере от 1 до 2,2, для заместителя руководителя - в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется Управлением образования исходя из объемных показателей деятельности Учреждения: численности работников Учреждения, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением.

5.5. Коэффициент уровня образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Размер коэффициента |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу  квалификации "магистр", "специалист" | 1.25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу  квалификации "бакалавр" | 1.20 |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное  образование | 1.15 |

5.6. Размер коэффициента за наличие соответствия занимаемой должности .

5.6.1. При подтверждении соответствия занимаемой должности руководителями, заместителями руководителя им устанавливается коэффициент в размере 1.4.

5.7. Коэффициент наполняемости Учреждения

5.7.1. Коэффициент наполняемости Учреждения рассчитывается по формуле:



 - коэффициент наполняемости Учреждения;

Ф - фактическое количество обучающихся в Учреждения (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Учреждения,



 - норматив наполняемости i-го класса (группы);

 - количество i-х классов (групп) в параллели.

Норматив [наполняемости](file:///C:\Users\Солнышко\Desktop\Коллективный%20договор%20СОЛНЫШКО.doc#Par566) класса (группы) определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.7.2. Коэффициент наполняемости Учреждения на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.7.3. Коэффициент наполняемости Учреждения определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости Учреждения не может превышать 1.

5.7.5. В должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

5.8. Руководителям, заместителям руководителей устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1. Доплата указанным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере до 12 процентов должностного оклада в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=624B5260ECA9E782E39BB81F68E0B2CE6D81A719A31B82F545A3F3D7FBB6A8EC19C688C60AFE38B8k5H) работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579 (с последующими изменениями). Данная выплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

5.8.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из специальных (коррекционных) классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8.4. Доплата за руководство Учреждением – базовым дошкольным образовательным учреждением или базовой общеобразовательной организацией.

Указанная доплата устанавливается руководителю Учреждения в размере не более 20 процентов должностного оклада на основании отчета о проделанной работе.

5.9. Руководителям, их заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж работы;

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

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавка за наличие почетного звания;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Руководителям Учреждений размер выплат стимулирующего характера устанавливается Учредителем. Заместителям руководителя – локальным актом Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда.

5.9.1. Надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается по основному месту работы и основной занимаемой должности в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не более чем за норму часов) |
| До 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 и более | 40 |

Время работы, включаемое в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируется.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных [абзацем](file:///C:\Users\Солнышко\Desktop\Коллективный%20договор%20СОЛНЫШКО.doc#Par421) вторым настоящего подпункта;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и до 1992 года партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;

- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

Назначение выплаты за стаж работы руководителям Учреждений производится Учредителем на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, созданной Учредителем.

Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к должностному окладу в месяц.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждений устанавливаются Учредителем и максимальными размерами не ограничиваются.

Критериями определения размера выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы являются:

- обеспечение доступности и качества общего образования;

- эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе;

- создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;

- кадровое обеспечение;

- эффективность управленческой деятельности;

- сохранение здоровья обучающихся (воспитанников);

- результативность обучения и воспитания в учреждении;

- эффективное сотрудничество с учреждениями дополнительного образования и развитие воспитательной системы;

- выполнение руководителем особо важных поручений;

- отсутствие нарушений действующего законодательства;

- выполнение утвержденных (доведенных Учредителем) планов работы (мероприятий);

- рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

- выполнение заданий особой важности и сложности;

- сохранение контингента обучающихся;

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы руководителей по типам и видам Учреждений, методика расчета размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы в денежном выражении руководителям Учреждений и сроки, на которые они устанавливаются, определяются Учредителем, с учетом мнения профсоюзного органа.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Для заместителей руководителя выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы и сроки, на которые они устанавливаются, определяются каждым Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничены.

5.9.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.9.4. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

5.9.5. Премиальные выплаты по итогам работы:

- за квартал;

- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- осуществление эффективного руководства образовательной и воспитательной деятельностью Учреждения;

- осуществление эффективного руководства финансово-хозяйственной деятельностью Учреждения;

- выполнение Учреждением показателей дорожной карты;

- выполнение Учреждением Указов Президента РФ;

- предоставление государственных и муниципальных услуг в электронном виде;

- системная и результативная работа по укреплению и развитию материально-технической и учебной базы Учреждения, по созданию безопасных условий осуществления образовательной (воспитательной) и иной деятельности;

- обеспеченность педагогическими кадрами и работниками иных профессий;

- расширение спектра дополнительных услуг;

- внедрение передового опыта работы, новых форм организации и управления учебным (воспитательным) процессом;

- эффективная реализация образовательной (воспитательной) программы;

- организация качественной и эффективной методической работы в Учреждении;

- систематическая работа, направленная на привлечение обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня и их результативность, участие Учреждения в конкурсах, выставках, соревнованиях;

- осуществление профориентационной деятельности, обеспечение сохранности контингента обучающихся (воспитанников), наполняемости классов, лагеря в период оздоровительной кампании (каникулярное время);

- соблюдение трудового законодательства, законодательства в сфере образования, обеспечение охраны труда обучающихся (воспитанников) и работников;

- создание благоприятных условий обучающимся (воспитанникам), способствующих развитию личности, освоению образовательных (воспитательных) программ;

- осуществление деятельности, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних;

- обеспечение социальной защиты и социальной адаптации обучающихся (воспитанников), охраны здоровья, медикопсихолого-педагогической помощи;

- отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников), работников;

- осуществление деятельности, направленной на информирование обучающихся (воспитанников) о вредных привычках и их последствиях;

- проведение оздоровительных (лечебно-оздоровительных) мероприятий для обучающихся (воспитанников);

- отсутствие предписаний и штрафов проверяющих органов;

- отсутствие замечаний о несоответствии и несвоевременном предоставлении информации, отчетности и прочих документов и данных;

- отсутствие жалоб работников Учреждения, родителей, обучающихся (воспитанников);

- выполнение учебных планов и программ, планов воспитательной работы, иных планов мероприятий (работы);

- выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;

- выполнение контрольных цифр приема, выпуска обучающихся (воспитанников);

- высокое качество подготовки Учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной кампании;

- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

Конкретные показатели премирования руководителей по типам и видам Учреждений утверждаются Учредителем.

Лишение премии или снижение ее размера зависит от выполнения показателей. Премия может снижаться до 100 процентов.

Премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для начисления и выплаты премии руководителю Учреждения является распоряжение (приказ) Учредителя, подготовленное (подготовленный) по результатам отчетов о выполнении показателей премирования, которые Учреждения представляют Учредителю ежемесячно.

Для заместителей руководителя премиальные выплаты определяются каждым Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничены.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

6.1. Фонд оплаты труда казенного Учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, бюджетного или автономного Учреждения – исходя из размера субсидии, предоставляемой на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием Учреждением муниципальных услуг (выполнением работ), в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 30% фонда оплаты труда.

6.2. Размер фонда оплаты труда Учреждения определяется Учредителем.

6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам может быть в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.), а также выплачено единовременное вознаграждение в случаях: достижения работниками юбилейных дат рождения (50, 55, 60, 65 лет), награждения Почетной грамотой, благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора Вологодской области или Департамента образования Вологодской области.

Материальная помощь и единовременное вознаграждение оказывается:

работникам Учреждения - по приказу руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника – заявления близкого родственника работника и копии свидетельства о смерти работника;

руководителю Учреждения - по распоряжению Учредителя, а в случае смерти руководителя Учреждения – заявления близкого родственника руководителя Учреждения и копии свидетельства о смерти руководителя Учреждения.

**Приложение 1**

**К Положению об оплате труда**

**БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «СОЛНЫШКО»**

**ПРИКАЗ**

**от 05.02.2018 г. № 13**

**О внесении изменений в Положение**

**об оплате труда работников**

**бюджетного дошкольного образовательного**

**учреждения Вытегорского муниципального**

**района «Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

На основании решения Представительного Собрания Вытегорского муниципального района от 24.01.2018г. № 55 «О внесении изменений в решение Представительного Собрания от 27.12.2016г. № 377»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1.Внести в «Положение об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко», утвержденного приказом от 09.01.2017г. № 3 (далее Положение), следующие изменения:

1) абзац последний пункта 2.4. изложить в следующей редакции:

«Размеры коэффициентов квалификационных уровней по должностям, профессиям первого и второго уровней устанавливаются работникам приказом руководителя учреждения»

2) в пункте 4.1:

- подпункт 4.1.1 пункта 4.1 изложить в следующей редакции:

«4.1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.»;

- дополнить подпунктами 4.1.3 и 4.1.4 следующего содержания:

«4.1.3. Надбавка за наличие ученой степени

Работникам устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

4.1.4. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.»;

3) пункт 4.2 изложить в следующей редакции:

«4.2. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.»;

- подпункты 4.2.2 и 4.2.3 считать утратившими силу;

4) абзац девятый подпункта 4.3.3 пункта 4.3 изложить в следующей редакции:

«- время обучения работников Учреждений в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации), если работники работали в Учреждениях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;»;

5) подпункт 4.3.5 пункта 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.»;

6) подпункт 4.3.6 пункта 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3.6. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.»;

7) пункт 5.1 изложить в следующей редакции:

«5.1. Заработная плата руководителя и заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем в кратности от 1 до 6,5.»;

8) в графе 2 пункта 5.2

- цифры «7560,0» заменить цифрами «7862,4»;

- цифры «6010» заменить цифрами «6250,4»;

9) пункт 5.3 изложить в следующей редакции:

«5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному [пунктом 5.2](file:///C:\Users\X\Desktop\решение¦%2055.doc#Par335) настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Учреждения.»;

10) пункт 5.6 признать утратившим силу;

11) абзац первый подпункта 5.8.5 пункта 5.8 изложить в следующей редакции:

«5.8.5. Доплата за руководство Учреждением – региональной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой образовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром.»;

12) абзац десятый подпункта 5.9.1 пункта 5.9 изложить в следующей редакции:

«- время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации) и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации), если работники работали в Учреждении до поступления на обучение не менее девяти месяцев»;

13) в абзацах шестнадцатом и семнадцатом подпункта 5.9.1 пункта 5.9 слово «выплаты» заменить словом «надбавки»;

14) абзац восемнадцатый подпункта 5.9.1 пункта 5.9 изложить в следующей редакции:

«Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы»;

15) подпункт 5.9.2 пункта 5.9 дополнить абзацами следующего содержания:

«Доплата за руководство Учреждением, включенным в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций «ТОП-25», «ТОП-500», «ТОП-200 лучших образовательных организаций по развитию способностей», «Топ по профильным направлениям», формируемые негосударственным образовательным учреждением «Московский Центр непрерывного математического образования устанавливается руководителям, заместителям руководителей Учреждения в размере не более 20% процентов должностного оклада.»;

16) В графе 2 приложения 1:

- цифры «1530,0» заменить цифрами «1592,0»;

- цифры «1780,0» заменить цифрами «1852,0»;

- цифры «3150,0» заменить цифрами «3276,0»;

- цифры «3765,22» заменить цифрами «3915,83»;

- цифры «6010» заменить цифрами «6250,4».

2. Приказ вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018г., за исключением п.п. 9, 10

3. п. п. 9, 10 вступает в силу с 08.04.2018 года

Заведующий С.Е. Калугина

**Приложение 2**

**К коллективному договору БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида «Солнышко»**

**Положение**

**Об установлении выплат стимулирующего характера работникам бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко», определении размеров, условий и порядка их установления**

**1.Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам бюджетного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее - «Учреждение») разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко», утвержденным приказом от 31 января 2013 года № 11 «Об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.2 Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Применяемая система направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей и задач. Производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда, установленных Положением об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко».

**2.Выплаты стимулирующего характера**

Расчет выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты работы производится ежемесячно на основании соответствующих показателей и критериев, установленных в Положении об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко».

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию применяются показатели и шкала показателей.

2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результаты работы производится ежемесячно, что позволяет учитывать динамику достижений каждого сотрудника.

2.3 Размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения по итогам работы за месяц устанавливается комиссией, на заседаниях которой определяются размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполненных работ для работников в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Комиссия формируется из педагогов, специалистов, представителей профсоюзной организации, членов администрации Учреждения.

2.4. Для принятия решения о размере выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в срок, не позднее 29 числа каждого месяца протокол заседания комиссии направляется для утверждения заведующему Учреждением для подготовки приказов об установлении выплат. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

**3.Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

3.1.Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результатов деятельности, проводимых на основании утвержденных Положением «Показателей деятельности работников Учреждения при установлении выплат за интенсивность и высокие показатели в работе» (приложение 1)

3.2.Подсчет баллов заместителю заведующего по методической и воспитательной работе (далее по тексту-заместитель заведующего) Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, производится в соответствии с п.1.1. Приложения 1.Общий размер стимулирующей выплаты для заместителя заведующего не может превышать 72% должностного оклада заместителя заведующего Учреждения.

3.3.Подсчет баллов для педагогов Учреждения формируется по итогам работы по набору критериев и показателей, утвержденных данным Положением (п.1.2.-1.4.) руководителем, по направлениям работы в соответствии с материалами, представленными участниками рейтинга в сроки, указанные в п.3.6. Положения. Комиссия устанавливает баллы каждому педагогу. Руководитель определяет стоимость одного балла. Стимулирующая выплата педагогу составляет: стоимость одного балла X на количество баллов, полученных по итогам самоанализа.

3.4.В оценке деятельности остальных работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля Администрации Учреждения и оценка по набору критериев и показателей, утвержденных данным Положением (П.1.5.) Выплаты стимулирующего характера обслуживающему персоналу производятся при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения. Руководитель определяет стоимость одного балла. Стимулирующая выплата работнику составляет: стоимость одного балла X на количество баллов, полученных по итогам внутреннего контроля.

3.5. Работникам Учреждения при наличии дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не производятся.

3.6. Для своевременного установления выплат стимулирующего характера и объективного определения их размера работники Учреждения предоставляют руководителю до 29 числа каждого месяца документы, подтверждающие выполнение показателей и критериев, установленных Положением об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко».

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности **воспитателей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки деятельности** | **Баллы** |
| 1 | Базовая площадка | 5 |
| 2 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 5 |
| 3 | Превышение нормы численности воспитанников | 4 |
| 4 | Посещаемость | 3 |
| 5 | Отсутствие травматизма воспитанников | 5 |
| 6 | Проведение работы по профилактике задолженности родительской платы | 3 |
| 7 | Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации. | 2 |
| 8 | Сопровождение ребёнка с ОВЗ (с документальным подтверждением)  Подготовка документации к ПМПК | 5 (за 1)  3 |
| 9 | Использование в работе проектной деятельности  Адаптация, КГН (младший возраст) | 3 |
| 10 | Работа на разновозрастной группе | 3 |
| 11 | Оформление информационных стендов и выставок детских работ | 2 |
| 12 | Наличие планов по самообразованию и их выполнение | 3 |
| 13 | Использование нетрадиционных форм работы с родителями | 3 |
| 14 | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) с учетом образовательной программы ДОУ   * на федеральном и межрегиональном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * в ДОУ | 8  7  6  5 |
| 15 | Участие в конкурсах профессионального мастерства   * на федеральном  уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * на уровне учреждения | Очное (заочное)  8 (6)  7 (5)  6 (4)  3 (2) |
| 16 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта   * на федеральном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * на сайте, в сети интернет | 8  6  2  1 |
| 17 | Руководитель РМО | 2 |
| 18 | Результаты участия воспитанников в конкурсах и выставках   * на федеральном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * с родителями | 5  3  2  2  + до 5 за места |
| 19 | Использование ИКТ   * творческое, результативное * систематическое * эпизодическое | 3  2  1 |
| 20 | Участие в общественной жизни ДОУ   * в акциях * выступления на мероприятиях (утренниках) * общественные поручения (работа в комиссиях и т.д.) | 2  5  3 |
| 21 | За работу без больничного листа в учебном году (по итогам в сентябре) | 2000 руб |

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**музыкального руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки деятельности** | **Баллы** |
| 1 | Базовая площадка | 5 |
| 2 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 5 |
| 3 | Превышение нормы численности воспитанников | 4 |
| 4 | Отсутствие травматизма воспитанников | 5 |
| 5 | Подготовка утренников | 3 |
| 6 | Использование в работе проектной деятельности  Адаптация, КГН (младший возраст) | 3 |
| 7 | Работа на разновозрастной группе | 3 |
| 8 | Оформление информационных стендов и выставок детских работ | 2 |
| 9 | Наличие планов по самообразованию и их выполнение | 3 |
| 10 | Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации. | 2 |
| 11 | Мониторинг | 1 |
| 12 | Взаимодействие с педагогами | 2 |
| 13 | Использование нетрадиционных форм работы с родителями | 3 |
| 14 | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) с учетом образовательной программы ДОУ   * на федеральном и межрегиональном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * в ДОУ | 8  7  6  5 |
| 15 | Участие в конкурсах профессионального мастерства   * на федеральном  уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * на уровне учреждения | Очное (заочное)  8 (6)  7 (5)  6 (4)  3 (2) |
| 16 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта   * на федеральном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * на сайте, в сети интернет | 8  6  2  1 |
| 17 | Руководитель РМО | 2 |
| 18 | Результаты участия воспитанников в конкурсах и выставках   * на федеральном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * с родителями | 5  3  2  2  + до 5 за места |
| 19 | Использование ИКТ   * творческое, результативное * систематическое * эпизодическое | 3  2  1 |
| 20 | Участие в общественной жизни ДОУ   * в акциях * выступления на мероприятиях (утренниках) * общественные поручения (работа в комиссиях и т.д.) | 2  5  3 |
| 21 | За работу без больничного листа в учебном году (по итогам в сентябре) | 2000 руб |

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**учителя – логопеда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии оценки деятельности** | **Баллы** |
| 1 | Базовая площадка | 5 |
| 2 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 5 |
| 3 | Превышение нормы численности воспитанников | 4 |
| 4 | Отсутствие травматизма воспитанников | 5 |
| 5 | Сопровождение ребёнка с ОВЗ (с документальным подтверждением) | 5 ( за 1) |
| 6 | Работа на разновозрастной группе | 3 |
| 7 | Подготовка детей к ПМПК | 3 + за др.груп. |
| 8 | Использование в работе проектной деятельности  Адаптация, КГН (младший возраст) | 3 |
| 9 | Оформление информационных стендов и выставок детских работ | 2 |
| 10 | Наличие планов по самообразованию и их выполнение | 3 |
| 11 | Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации. | 2 |
| 12 | Мониторинг | 1 |
| 13 | Взаимодействие с педагогами | 2 |
| 14 | Использование нетрадиционных форм работы с родителями | 3 |
| 15 | Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) с учетом образовательной программы ДОУ   * на федеральном и межрегиональном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * в ДОУ | 8  7  6  5 |
| 16 | Участие в конкурсах профессионального мастерства   * на федеральном  уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * на уровне учреждения | Очное (заочное)  8 (6)  7 (5)  6 (4)  3 (2) |
| 17 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта   * на федеральном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * на сайте, в сети интернет | 8  6  2  1 |
| 18 | Руководитель РМО | 2 |
| 19 | Результаты участия воспитанников в конкурсах и выставках   * на федеральном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * с родителями | 5  3  2  2  + до 5 за места |
| 20 | Использование ИКТ   * творческое, результативное * систематическое * эпизодическое | 3  2  1 |
| 21 | Участие в общественной жизни ДОУ   * в акциях * выступления на мероприятиях (утренниках) * общественные поручения (работа в комиссиях и т.д.) | 2  5  3 |
| 22 | За работу без больничного листа в учебном году (по итогам в сентябре) | 2000 руб |

**Приложение 3**

**К коллективному договору БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «СОЛНЫШКО»**

**I. Общие положения**

* 1. Положение о премировании работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее по тексту – Положение, Учреждение, работники) вводится в целях материального стимулирования работников Учреждения. Премирование является поощрением за личный вклад в развитие и совершенствование работы Учреждения.
  2. Премия работникам Учреждения выплачивается из фонда выплат стимулирующего характера, сформированного в Учреждении. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

-бюджетные ассигнования,

-средства Учреждения от приносящей доход деятельности.

**II. Показатели премирования**

2.1. Премирование работников Учреждения по результатам за квартал производится за выполнение в текущем квартале следующих показателей:

1) организация качественной и эффективной методической работы в Учреждении;

2) снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей, высокий процент посещаемости детей;

3) отсутствие случаев травматизма среди детей;

4) обеспечение сохранности контингента детей;

5) создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми.

2.2. Премирование работников за календарный год производится за выполнение следующих показателей:

1) эффективная реализация образовательной программы;

2) системная и результативная работа по укреплению и развитию материально-технической базы и предметно-развивающей среды Учреждения, по созданию в Учреждении безопасных условий осуществления образовательной деятельности;

3) высокое качество подготовки Учреждения к новому учебному году;

4) обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм организации и управления учебным процессом.

**III. Размеры и порядок премирования**

3.1. Премии за квартал по настоящему Положению выплачиваются в размере до 30 % должностного оклада за счет бюджетных ассигнований и до 100 % должностного оклада за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

3.2. По результатам работы за учебный (календарный) год премии выплачиваются в размере до одного должностного оклада за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

3.3. За выполнение заданий особой сложности и особо важных заданий размер премии (за квартал, за учебный (календарный) год) верхними пределами может не ограничиваться.

3.4. Лишение премии или снижение ее размера за квартал производится по итогам работы за текущий квартал в соответствии с показателями, понижающими размер премии, за учебный (календарный) год – по итогам работы за учебный (календарный) год в соответствии с показателями, понижающими размер премии (приложения 1- 8 к настоящему Положению).

3.5. При недостаточности денежных средств в фонде оплаты труда размер премии может быть уменьшен.

3.6. Основанием для начисления и выплаты премии за квартал и учебный (календарный) год является приказ заведующего БДОУ ВМР «Детский сад комбинированного вида «Солнышко», подготовленный на основании протоколов заседания комиссии, ежегодно создаваемой для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

На заседаниях комиссии определяются размеры премирования работников. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся руководителем Учреждения и выносятся на обсуждение комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

Приказ о премировании за квартал должен быть подписан не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.7. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

-временной нетрудоспособности;

-отпусков без сохранения заработной платы;

-очередных и учебных отпусков;

-повышения квалификации.

3.8. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в Учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

3.9. Работникам могут выплачиваться единовременные вознаграждения (по итогам смотров-конкурсов среди Учреждений, за проведение выставок, конференций, семинаров*,* а также в связи с юбилейными датами Учреждения, работника, награждением работника государственными и ведомственными наградами, профессиональным праздником Международным Днем учителя и другими профессиональными праздниками, Днем защитника Отчества, Международным женским днем).

Единовременные вознаграждения работникам Учреждения выплачиваются по приказу БДОУ ВМР «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения в соответствии с Положением об оказании материальной помощи и выплаты единовременного вознаграждения работникам БДОУ ВМР «Детский сад комбинированного вида «Солнышко»

**Приложение 1**

**к Положению о премировании**

**работников БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**Показатели,**

**понижающие размер премии за квартал работникам БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида «Солнышко»**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Размер снижения |
| 1. Невыполнение плана работы Учреждения | до 100 % |
| 2. Отсутствие методической работы в Учреждении | до 100 % |
| 3. Наличие случаев травматизма детей и (или) работников | до 100 % |
| 4. Нарушение дисциплины:  - трудовой  - исполнительской | до 100 %  до 100 % |
| 5. Нарушение финансово-хозяйственной дисциплины,  необеспечение условий по сохранности имущества | до 100 % |
| 6. Нарушение трудового законодательства, законодательства в области образования | до 100 % |
| 7. Нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей дошкольного возраста | до 100 % |
| 8.Наличие обоснованных жалоб граждан по поводу конфликтных ситуаций. | до 100 % |

**Приложение 2**

**к Положению о премировании**

**работников БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**Показатели,**

**понижающие размер премии за календарный год работникам**

**БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида «Солнышко»**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Невыполнение учебного плана, плана работы учреждения | до 100 % |
| 2. Некачественная подготовка Учреждения к новому учебному году | до 100 % |

**Приложение 3**

**к Положению о премировании**

**работников БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ**

**БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «СОЛНЫШКО»**

1. Общие положения
   1. В целях обеспечения социальной поддержки работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее по тексту – Учреждения, работники) в исключительных случаях может производиться выплата материальной помощи и (или) единовременного вознаграждения.
   2. Оказание материальной помощи и выплата единовременного вознаграждения во всех случаях производится в индивидуальном порядке, при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, с соблюдением условий и порядка, установленного настоящим Положением.

1.3. Решение о выплате материальной помощи и (или) единовременного вознаграждения и размере выплаты принимается заведующим Учреждения и оформляется приказом.

1.4. В случаях отсутствия заведующего Учреждением решение о выплатах материальной помощи и единовременного вознаграждения принимается должностным лицом, назначенным для временного исполнения обязанностей заведующего Учреждения.

1.5. Материальная помощь и единовременное вознаграждение во всех случаях назначаются и выплачиваются в размере до одного должностного оклада работника Учреждения.

1. Порядок и условия выплаты материальной помощи

и единовременного вознаграждения

2.1. Материальная помощь может быть выплачена работникам в следующих случаях:

1) смерти близкого родственника (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

2) смерть самого работника (при обращении ближайшего родственника);

3) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

4) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

5) приобретения дорогостоящих лекарств (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

6) в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

2.2. Единовременное вознаграждение может быть выплачено работникам в следующих случаях:

1) по итогам смотров-конкурсов среди Учреждений;

2) за проведение олимпиад, выставок, конференций, семинаров;

3) в связи с юбилейными датами Учреждения, работника;

4) в связи с награждением работника государственными и ведомственными наградами;

5) в связи с профессиональным праздником Международным Днем учителя и другими профессиональными праздниками, Днем защитника Отчества, Международным женским днем.

2.3. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, проработавшим менее полугода;

- работникам, уволенным и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым на данную должность в этом же году;

2.4. Материальная помощь не оказывается работникам, уволенным по основаниям, предусмотренными пунктом 5, абзацами «а», «б» и «г» пункта 6, пунктами 7, 8 и 11 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

2.5. Работникам, увольняемым по другим основаниям, кроме указанных в пункте 2.4. настоящего Положения, оказание материальной помощи в году увольнения осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала рабочего года до даты увольнения.

2.6. Удержание выплаченного единовременного вознаграждения (полностью или его части) во всех случаях не производится.

**Приложение 5**

**К коллективному договору БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам БДОУ ВМР «Детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее по тексту – Учреждение), длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту – Положение) устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Учреждения.

2. Педагогические работники Учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее по тексту - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного Учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом Учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Учреждения.

Длительный отпуск руководителю Учреждения оформляется приказом Управления образования.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией Учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

**Приложение 1**

**к Положению о порядке и условиях**

**предоставления педагогическим работникам**

**БДОУ ВМР «Детский сад**

**комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**отпуска сроком до одного года**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ**

**В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

профессор

доцент

старший преподаватель

преподаватель

ассистент

учитель

учитель - дефектолог

учитель - логопед

преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)

педагог дополнительного образования

руководитель физического воспитания

мастер производственного обучения

старший тренер - преподаватель

тренер - преподаватель

концертмейстер

музыкальный руководитель

воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;

проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;

директор, начальник филиала образовательного учреждения;

заведующий филиалом образовательного учреждения;

старший мастер;

управляющий учебным хозяйством;

декан, заместитель декана факультета;

заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;

заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно - консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;

ученый секретарь ученого совета;

руководитель (заведующий) производственной практикой;

методист;

инструктор - методист;

старший методист;

старший воспитатель;

классный воспитатель;

социальный педагог:

педагог - психолог;

педагог - организатор;

старший вожатый;

инструктор по труду;

инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

**Приложение 5**

**Приложение 6**

**К коллективному договору БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**Перечень**

**работ с неблагоприятными условиями труда,**

**на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда**

(Приложение 2 к приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579)

**1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12 % должностного оклада:**

1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.

1.2. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.

1.3. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.

1.4. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.5. Чистка котлов в холодном состоянии.

1.6. Вывоз мусора и нечистот.

1.7. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

**1.8. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.**

**1.9. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.**

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

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

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

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

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

1.15. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

1.16. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

1.17. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.18. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.19. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

1.20. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

1.21. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.

1.22. Зарядка аккумуляторов.

1.23. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.

1.24. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.

1.25. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).

1.26. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

1.27. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.

1.28. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый).

1.29. Нанесение пленочных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.

1.30. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.

1.31. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.32. Работы с применением ядохимикатов.

1.33. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

1.34. Вулканизационные работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).

1.35. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.

1.36. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.

1.37. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

1.38. Вывозка древесины на лесозаготовке.

1.39. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.40. Работа с эпоксидной смолой.

1.41. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

1.42. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.

1.43. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

1.44. Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.

1.45. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.

1.46. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

1.47. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).

1.48. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

**Приложение 7**

**к коллективному договору БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

1. **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск**

*(Письмо Министерства просвещения СССР и ЦК профсоюза работников народного образования СССР от 09 июля 1970 г. №67-М)*

|  |  |
| --- | --- |
| 1. *Наименование профессий и должностей* | Календарных дней |
| **4. Общие профессии**   1. **Дезинфектор, дезинсектор и дератизатор**   Зольщик и шлаковщик при работе на твердом минеральном и торфяном топливе при удалении золы и шлака:  а) вручную  б) механическим способом  Кочегар (машинист) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном, жидком топливе и газе:  а) при загрузке вручную  б) при механической загрузке  в) на жидком топливе и газе  Кочегар (истопник) на дровяном топливе  Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке, компьютере  Повар, работающий у плиты  Рабочий (весовщик, дежурный слесарь и подсобный рабочий) угля  Рабочий по очистке выгребных и помойных ям  Прачка, рабочий механической стирки белья и спецодежды, центрифуговщик  Прачка, рабочий на стирке и бучении (замочке) заразного белья и спецодежды  Прачка, рабочий на стирке белья и спецодежды вручную  Слесарь по ремонту паровых котлов и дежурный слесарь котельных при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе  Уборщик санузлов  Оператор копировальных и множительных машин | 7  14  7  14  7  7  7  7  7  7  7  7  7  14  7  7  7 |

**Приложение 8**

**К коллективному договору БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ**

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,**

**СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ**

**ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ**

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. № 541 н)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия или должность** | | **Наименование средств индивидуальной защиты** | | **Норма выдачи на год (единицы, комплекты)** | |
| 1 | 2 | | 3 | | 4 | |
|  | Гардеробщик | | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | | 1 | |
|  | Дворник; уборщик территории | | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | | 1 | |
| Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | | 1 | |
| Рукавицы комбинированные или | | 6 пар | |
| Перчатки с полимерным покрытием | | 6 пар | |
| Плащ непромокаемый | | 1 на 3 года | |
| Зимой дополнительно: | | | |
| Куртка на утепляющей прокладке | | 1 на 2 года | |
| Валенки или | | 1 пара на 2,5 года | |
| Сапоги | | 1 пара на 2,5 года | |
| *Галоши на валенки* | | 1 пара на 2 года | |
|  |  | |  | | | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | Машинист (кочегар) котельной; шуровщик топлива | | При работе котельной на твердом минеральном топливе: | | | |
| при механической загрузке: | | | |
| Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. | | 1 | |
| Рукавицы комбинированные или | | 12 пар | |
| Перчатки с полимерным покрытием | | 12 пар | |
| Очки защитные | | до износа | |
| при ручной загрузке: | | | |
| Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой | | 1 | |
| Ботинки кожаные с жестким подноском | | 1 пара | |
| Рукавицы комбинированные или | | 6 пар | |
| Перчатки с полимерным покрытием | | 6 пар | |
| Очки защитные | | до износа | |
| Респиратор | | до износа | |
| при работе котельной на дровах и других видах топлива: | | | |
| Фартук хлопчатобумажный | 1 | | |
| Рукавицы комбинированные или | 4 | | |
| Перчатки с полимерным покрытием | 4 | | |
|  | | Оператор котельной | При работе котельной на жидком топливе: | | | | |
| Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. | 1 | | | |
| Рукавицы комбинированные или | 12 пар | | | |
| Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | | | |
| Очки защитные | До износа | | | |
| При работе котельной на газе: | | | | |
| костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. | 1 | | | |
|  | | Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | Костюм брезентовый или | 1 | | | |
| Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. | 1 | | | |
| Сапоги резиновые | 1 пара | | | |
| Рукавицы брезентовые или | 4 пары | | | |
| Перчатки с полимерным покрытием | 4 пары | | | |
| Респиратор | до износа | | | |
| На наружных работах зимой дополнительно: | | | | |
| Куртка на утепляющей подкладке | 1 на 2 года | | | |
| Брюки на утепляющей подкладке | 1 на 2 года | | | |
| Валенки или | 1 на 2,5 года | | | |
| Сапоги кожаные утепленные | 1 на 2,5 года | | | |
|  | | Слесарь-сантехник | Костюм брезентовый или | 1 на 1,5 года | | | |
| Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой | 1 на 1,5 года | | | |
| Сапоги резиновые | 1 пара | | | |
| Рукавицы комбинированные или | 6 пар | | | |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | | |
| Перчатки резиновые | дежурные | | | |
| Противогаз | дежурный | | | |
| На наружных работах зимой дополнительно: | | | | |
| Куртка на утепляющей подкладке | 1 на 2 года | | | |
| Брюки на утепляющей подкладке | 1 на 2 года | | | |
| Валенки или | 1 на 2,5 года | | | |
| Сапоги кожаные утепленные | 1 на 2,5 года | | | |
|  | | Столяр | Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | | | 1 | |
| Фартук хлопчатобумажный | | | 2 | |
| Рукавицы комбинированные или | | | 4 пары | |
| Перчатки с полимерным покрытием | | | 4 пары | |
| Ботинки кожаные | | | 1 пара | |
| На наружных работах зимой дополнительно: | | | | |
| Куртка на утепляющей подкладке | | | 1 на 2 года | |
| Брюки на утепляющей подкладке | | | 1 на 2 года | |
| Валенки или | | | 1 на 2,5 года | |
| Сапоги кожаные утепленные | | | 1 на 2,5 года | |
|  | | Сторож (вахтер) | При занятости на наружных работах: | | | | |
| Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | | | 1 | |
| Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой | | | дежурный | |
| Куртка на утепляющей подкладке | | | 1 на 2 года | |
| Брюки на утепляющей подкладке | | | 1 на 2 года | |
| Полушубок | | | дежурный | |
| Валенки или | | | 1 на 2,5 года | |
| Сапоги кожаные утепленные | | | 1 на 2,5 года | |
|  | | Уборщик  производственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | | | 1 | |
| Рукавицы комбинированные или | | | 6 пар | |
| Перчатки с полимерным покрытием | | | 6 пар | |
| При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: | | | | |
| Сапоги резиновые | | | 1 пара | |
| Перчатки резиновые | | | 2 пары | |
|  | | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | | | 1 | |
| Перчатки диэлектрические | | | дежурные | |
| Галоши диэлектрические | | | дежурные | |

Примечания:

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом, или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.

3. Срок носки очков защитных, установленный настоящими Нормами "до износа", не должен превышать 1 года.

4. Работникам, постоянно занятым работой на персональных электронно-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.

5. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как "дежурные".

6. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. N 45 (зарегистрировано в Минюсте России 15 июля 2003 г. N 4901).

7. Работодатель имеет право по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов\*:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование теплой специальной  одежды и теплой специальной обуви | Климатические пояса | | | |
| I | II | III | IV |
| 1. | Куртка на утепляющей прокладке | 3 | 2,5 | 2 | 1,5 |
| 2. | Брюки на утепляющей прокладке | 3 | 2,5 | 2 | 1,5 |
| 3. | Костюм зимний для сварщиков | 3 | 2,5 | 2 | 1,5 |
| 4. | Костюм сигнальный на утепляющей  прокладке | 3 | 2,5 | 2 | 1,5 |
| 5. | Валенки | 4 | 3 | 2,5 | 2 |
| 6. | Сапоги кожаные утепленные | 4 | 3 | 2,5 | 2 |
| 7. | Сапоги кожаные утепленные с жестким  подноском | 4 | 3 | 2,5 | 2 |

\* Вологодская область относится к III климатическому поясу.

**Приложение 9**

**К коллективному договору БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**Перечень санитарной одежды, санитарной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание работников, обучающихся (воспитанников)**

****

**Приложение 10**

**К коллективному договору БДОУ ВМР**

**«Детский сад комбинированного вида**

**«Солнышко»**

**Рекомендуемый Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, получающих бесплатно смывающие и обеззараживающие средства**

| **№ п/п** | **Рабочее место** | **Наименование работ и производственных факторов** | **Пункт типов норм** | **Норма выдачи на одного работника в месяц** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Воспитатель | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | Пользоваться смывающим средством, имеющемся в наличии в санитарно-бытовых помещениях. |
|  | Дворник | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | 200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
|  | Заведующий (детского сада, лабоаторией, общежитием, подготовительным отделением, кафедрой, отделом, сектором, производством, складом) |  |  |  |
|  | Заместитель (ректора, директо-ра, главного бухгалтера, начальника) | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | Пользоваться смывающим средством, имеющемся в наличии в санитарно-бытовых помещениях. |
|  | Кастелянша |
|  | Кладовщик |
|  | Кухонный работник |
|  | Медицинская сестра | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | Пользоваться смывающим средством, имеющемся в наличии в санитарно-бытовых помещениях. |
|  | Музыкальный руководитель |
|  | Педагог - психолог |
|  | Повар |
|  | Подсобный рабочий | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | 200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
|  | Помощник (ректора, заведую-щего по хозяйству, проректора) |
|  | Психолог |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий |
|  | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | Пользоваться смывающим средством, имеющемся в наличии в санитарно-бытовых помещениях. |
|  | Сторож |
|  | Уборщик (мусоропровода, производственных помещений, служебных помещений) | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 7 | 200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
|  | Учитель - логопед |

**От работодателя:**

Заведующий

бюджетным дошкольным

образовательным учреждением

Вытегорского

муниципального района

«Детский сад комбинированного

вида «Солнышко»

Калугина С.Е.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, подпись)

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вытегорского муниципального района «Детский сад комбинированного вида «Солнышко»

Бабчук Л.Р.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, подпись)