

От работодателя:
Заведующий дошкольного
образовательного учреждения
Бодарова М.В.
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:
Председатель
первичного профсоюзного учреждения
Василенко О.С.
(подпись, Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казённое образовательное учреждение «Детский сад № 212»
(полное наименование образовательной организации)

на 2022-2025 годы.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор, заключён между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения коллектива Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 212» (далее - МКДОУ № 212).

1.2. 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации;
Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между администрацией Зиминского городского муниципального образования, Городской организацией профсоюза работников образования г. Зимы, Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования на 2021-2024 гг.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее по тексту – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники МКДОУ № 212, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Василенко Ольги Сергеевны председателя.

1.3.2. Работодатель в лице заведующего МКДОУ № 212 Бочаровой Марины Владимировны.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора .

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

1.6 Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

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

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

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.03.2022г. и действует до 01.03.2025 г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего коллективного договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 30 дней.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

2.11. Работодатель обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Характеристики на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет на согласование (учет мнения).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.6. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать установленную законодательством.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином¹ отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность работы сверх нормы рабочего времени в день, установленная графиком сменности, является сверхурочной работой (например, из-за неявки на работу сменщика).

В целях экономии времени воспитателей и других работников при составлении графиков работы, перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

¹ Под иным отпуском понимается длительный отпуск, учебный отпуск и т. д.

Вместо режима рабочего времени с разделением его на части предусматривать режим работы с разной ежедневной продолжительностью, имея ввиду установление суммированного рабочего времени. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов.

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

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

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

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

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

3.12. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Для педагогических работников и учебно – вспомогательного персонала, осуществляющего присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно с воспитанниками, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

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

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска

производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники :

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

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

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

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.20. Стороны договорились о предоставлении работникам МКДОУ «Детский сад №212» дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств фонда экономии заработной платы и других внебюджетных источников в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;

рождения ребенка – 1 календарных дней;

бракосочетания детей работников – до 2 календарных дней;

бракосочетания работника – до 3 календарных дней;

похорон близких родственников – до 4 календарных дней;

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней.

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.23. 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 – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в

году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.24. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

3.26. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в МКДОУ «Детский сад №212».

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

- предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в образовательной организации.

5.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца: 30 числа выплачивается первая часть заработной платы работнику за текущий месяц; 15 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

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

5.2. 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 тяжелых 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 и при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата начисляется в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в дошкольной организации, с учетом достигнутых в работе результатов **(Приложение №1)**.

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

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

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

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

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

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

5.8. Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательной организации после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие².

5.9. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются: наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; работа в образовательной организации по специальности.

² Постановление администрации Иркутской области от 27 февраля 2008 года № 35-па «О единовременном денежном пособии молодым специалистам из числа педагогических работников»

5.10. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада).

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

В **Приложении №2** к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада, в зависимости от времени нахождения работника во вредных условиях труда.

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

5.13. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.14. Штаты МКДОУ «№212» и формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

5.15. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.17. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.1.1. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Выплачивать выходное пособие при выходе работника на пенсию по старости в размере двухмесячного среднего заработка за счет средств МКДОУ «Детский сад №212»

6.2.3. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.4. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от оклада на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование

7.1.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана.

7.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.5. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций в установленном законодательством порядке

7.1.6. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

7.1.7. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с **приложением №2** к настоящему коллективному договору.

Сохранять до проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленные Коллективным договором, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

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

7.1.12. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Обеспечить своевременность обучения работников МКДОУ « Детский сад № 212» санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

7.1.15. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.1.16. Установить выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве в размере 20 000 рублей.

7.1.17. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

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

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профсоюзного комитета и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.19. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.20. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

7.1.21. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.22. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.

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

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №13-12 от 26 марта 2013 года и другими нормативными актами.

7.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

7.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в

обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

7.3.4. Осуществлять 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, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

7.3.6. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие требования охраны труда.

7.3.7. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

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

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

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

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

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

8.3.8. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

принятии правил внутреннего трудового распорядка;

составлении графиков сменности;

установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечении к сверхурочным работам;

привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установлении очередности предоставления отпусков;

принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

утверждении формы расчетного листка;

определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

определении сроков проведения специальной оценки условий труда;

формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;

формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменении условий труда;

установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

представлении к присвоению почетных званий;

представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;

распределении учебной нагрузки;

утверждении расписания занятий;

установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

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

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации³.

8.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

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

8.10. Председателю первичной профсоюзной организации производить доплату за участие в работе коллегиальных органов организации, в разработке и принятии локальных нормативных актов организации и другой деятельности в интересах социально-трудовых прав работников в размере дополнительных баллов в стимулирующих выплатах МКДОУ «Детский сад №212».

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного

³ Круг оснований увольнения по инициативе работодателя можно расширить (ст. 81 ТК РФ)

согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

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

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

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

От работодателя:

Заведующий дошкольной образовательной
организации

_____ Бочарова М.В.
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ Василенко О.С.
(подпись, Ф.И.О.)

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 Положение об оплате труда работников об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №212»

Приложение № 2 Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №212»
Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

приказом Министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников, финансируемых из соответствующих бюджетов, на очередной год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12.

Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования утверждено постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования от «02» марта 2022 года № 208

Настоящим Положением устанавливает систему оплаты труда работников учреждения МКДОУ «Детский сад № 212» и определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждений.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) после согласования с Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального

образования утверждает положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.

4. Штатное расписание учреждения после согласования с Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

7. Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из областного и местного бюджетов (далее – соответствующего бюджета), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

8. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 8 к настоящему Примерному положению.

Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

11. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

12. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению;

4) надбавка за работу в сельской местности.

13. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Приложением 7 к настоящему Примерному положению.

14. Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

16. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

17. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

18. К заработной плате работников учреждений применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

19. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (для педагогических работников);

2) выплаты за стаж непрерывной работы (для педагогических работников);

3) выплаты за качество выполняемых работ (для педагогических работников);

4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ (для педагогических работников).

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам

учреждения, за исключением руководителя и заместителей руководителя учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя и заместителей руководителя учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в соответствии с утвержденным и согласованным Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования штатным расписанием.

20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов.

21. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 4 к настоящему Примерному положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении педагогического работника в учреждение с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 24 настоящего Примерного положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 24 настоящего Примерного положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 24 настоящего Примерного положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, подведомственным Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 24 настоящего Примерного положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

22. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

23. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

24. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, подведомственным Комитету по образованию администрации Зиминского муниципального образования;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

25. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается руководителем учреждения, либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

26. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

27. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени.

28. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 150 процентов.

29. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

30. Педагогическим работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

31. Педагогическим работникам учреждений, являющихся образовательными организациями, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

32. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", - 10 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

33. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

34. Надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 6).

35. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

36. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом оснований и размера выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 31- 34 настоящего Примерного положения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Примерному положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

37. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

38. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения (представительного органа работников). В состав комиссии могут включаться специалисты структурных подразделений администрации Зиминского городского муниципального образования, курирующие соответствующую сферу деятельности. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

39. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

40. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

41. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

42. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

43. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке,

установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств соответствующего бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до Комитета по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

44. Оплата труда руководителя образовательного учреждения и его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

45. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Вновь назначаемым руководителям образовательных учреждений устанавливается кратность не менее 1,5 размера средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемым постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования (далее – Положение об оплате труда руководителей).

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, устанавливается Положением об оплате труда руководителей.

46. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы – 10% должностного оклада;

за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 10% должностного оклада;

за государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 7% должностного оклада;

за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 5% должностного оклада;

за ведомственный знак отличия Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации: нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин -5% должностного оклада.

47. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

48. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя учреждения, установленного в объеме 3 процентов от фонда оплаты труда работников соответствующего учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения, утверждаемыми постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования.

49. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за месяц в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет до 0,5 должностного оклада заместителя руководителя соответственно. Премияльная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности

устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования.

50. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя и заместителей руководителя учреждения.

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

51. Из фонда оплаты труда один раз в год работникам образовательных учреждений по письменному заявлению может быть оказана материальная помощь в размере 10 000 рублей в случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

52. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

53. Материальная помощь в случаях, указанных в пункте 51, устанавливается для казенных учреждений в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда, для бюджетных учреждений в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидий, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

54. Решение об оказании материальной помощи работнику образовательного учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 51 настоящего Примерного положения, и размер понесенных расходов.

55. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

56. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад №212»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ
(ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Работников образования

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	8138
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	8159
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	8200
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Социальный педагог	8221
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	8262
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Руководитель физического воспитания	8303
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	8344
Отделом	
Отделением	

учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа	
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Калькулятор	7810
Профессиональная квалификационная группа	
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
Шеф-повар	7933
Профессиональная квалификационная группа	
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Специалист по охране труда	8322
Специалист по кадрам	

3. Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа	
"Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7382
Дворник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Кухонный работник	
Повар	
Вахтёр	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Сторож	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Швея	

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад №212»

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ
В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Доплата за заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	1) педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
2	Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя административно-хозяйственной части, - 15 процентов должностного оклада; 2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; 4) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу независимо от наименования должностей - 25 процентов оклада (ставки заработной платы)
3	Доплата за работу в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	1) специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 20 процентов оклада (ставки заработной платы)

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, устанавливается Приложением 3 к настоящему Примерному положению.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад №212»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ
К ПЕРСОНАЛУ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕМУ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СВЯЗАННУЮ
НЕПОСРЕДСТВЕННО С ОБУЧЕНИЕМ, ПРИСМОТРОМ И УХОДОМ,
ВОСПИТАНИЕМ ОБУЧАЮЩИХСЯ, НЕ ОТНОсяЩИХСЯ К
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ**

1. Заведующий.
2. Заместитель заведующего по ВМР.
3. Заместитель заведующего по АХЧ.
4. Воспитатель.
5. Учитель-дефектолог.
6. Учитель-логопед.
7. Педагог-психолог.
8. Музыкальный руководитель.
9. Социальный педагог.
10. Руководитель физической культуры.
11. Младший воспитатель.
12. Помощник воспитателя.
13. Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.
14. Специалист по кадрам.
15. Специалист по охране труда.
16. Калькулятор.
17. Шеф-повар.
18. Вахтёр.
19. Дворник.
20. Кастелянша.
21. Кладовщик.
22. Кухонный работник.
23. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
24. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.
25. Сторож.
26. Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений.
27. Швея.
28. Повар.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад №212»

**РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ
САД № «212»**

Педагогический персонал

Мах – 60 баллов

Воспитатель _____

				I квартал январь-март		II квартал апрель- июнь		III квартал июль-сентябрь		IV квартал октябрь-декабрь	
N п/ п	Критерий	Показатели критерия	Шка л а	Само оцен ка	Оце нка ком исс ии	Само оцен ка	Оцен ка коми ссии	Сам ооц енк а	Оце нка ком исс ии	Сам ооц енк а	Оце нка ком исс ии
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы											
1. 1	Участие в методической и инновационной работе - локальный уровень – 1балл, - муниципальный уровень – 2 - региональный уровень - 3 - федеральный уровень – 4	Выступления на педсоветах, формуле роста, консультации на, проведение мероприятий в рамках новых форм работ.	0-4								
1. 2	Участие в конкурсах - локальный уровень – 1 балл, - муниципальный уровень – 2 - региональный уровень - 3 - федеральный уровень – 4 -дистанционный - 2	Участие в конкурсах профессионального мастерства и методических разработок	0-5								
1. 3	Публичное представление собственного педагогического опыта с демонстрацией результативности применения новых образовательных технологий, методов, приемов обучения и воспитания.	открытое мероприятие с детьми	0-2								
		создание видеороликов	0-2								

1.4	Обобщение и распространение своего педагогического опыта - локальный уровень – 1 балл, - муниципальный уровень – 2 - региональный уровень - 3 - федеральный уровень – 4 - дистанционный - 2	-мастер-классы; - выступления на НПК, конференциях, форумах; - публикации.	0-4								
1.5	Участие в дополнительных нагрузках: - мастер + (результативность) - наставническая работа с молодыми специалистами – 3 балла - уполномоченные по различным направлениям – 3 балла - руководители творческих групп – 2 балла	Мастер + Уполномоченные по различным направлениям Руководители творческих групп	0-8								
1.6	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Наличие методических разработок, утвержденных на уровне ДОУ	0 - 1								
		Использование и наличие электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе сайт	0 - 1								
		Личные продукты по ЭОР-презентации, интерактивные игры, мультфильмы	0-3								
1.7	Выявление и развитие у воспитанников способностей к творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Победители - 3 Лауреаты - 2 Участники- 1	0-3								
1.8	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-2								

		своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в учреждении	0-2								
		Качественное проведение мероприятий с родителями	0-2								

2. Выплаты за качество выполняемых работ

2.1	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 - 5								
2.2	Создание развивающей предметно-пространственной среды, обеспечивающей безопасность, педагогическую и психологическую комфортность пребывания детей в группе, на территории, учреждения.		0 - 3								
2.3	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	0 - 1								
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, соблюдению Санитарных правил и отсутствие травматизма	0-1								
2.4	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		0 - 1								
2.5	Общественная активность педагога (участие в профсоюзных движениях, культурно-массовых досугах, спортивных мероприятиях).		0 - 2								

3. Премияльные выплаты по итогам работы

3.1	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения		0 - 3								
3.2	Отсутствие дисциплинарных взысканий. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации). Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов. Своевременное прохождение медосмотров.		0 - 3								

4. Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых им работ

4.1	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования,		0 - 2								
-----	--	--	-------	--	--	--	--	--	--	--	--

	прохождение курсов повышения квалификации									
	Итого	60								

Мах – 60 баллов

Специалист _____

				I квартал январь-март		II квартал апрель-июнь		III квартал июль-сентябрь		IV квартал октябрь-декабрь	
N п/п	Критерий	Показатели критерия	Шка ла	Само оцен ка	Оце нка ком исс ии	Сам ооц енк а	Оце нка ком исс ии	Сам ооц енк а	Оце нка ком исс ии	Сам ооц енк а	Оце нка ком исс ии
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы											
1.1	Участие в методической и инновационной работе - локальный уровень – 1 балл, - муниципальный уровень – 2 - региональный уровень - 3 , - федеральный уровень – 4	Выступления на педсоветах, формуле роста, консультации на, проведение мероприятий в рамках новых форм работ.	0-4								
1.2	Участие в конкурсах - локальный уровень – 1 балл, - муниципальный уровень – 2 - региональный уровень - 3 , - федеральный уровень – 4 -дистанционный - 2	Участие в конкурсах профессионального мастерства и методических разработок	0-5								
1.3	Публичное представление собственного педагогического опыта с демонстрацией результативности применения новых образовательных технологий, методов, приемов обучения и воспитания.	открытое мероприятие с детьми	0-2								
		создание видеороликов	0-2								

1.4	Обобщение и распространение своего педагогического опыта - локальный уровень – 1 балл, - муниципальный уровень – 2 - региональный уровень - 3 - федеральный уровень – 4 - дистанционный - 2	- мастер-классы; - выступления на НПК, конференциях, форумах; - публикации.	0-4								
1.4	Участие в дополнительных нагрузках: - мастер + (результативность) - наставническая работа с молодыми специалистами – 3 балла - уполномоченные по различным направлениям – 3 балла - руководители творческих групп – 2 балла	Мастер + Уполномоченные по различным направлениям Руководители творческих групп	0-8								
1.5	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Наличие методических разработок, утвержденных на уровне ДОУ	0 - 1								
		Использование и наличие электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе сайт	0 - 1								
		Личные продукты по ЭОР-презентации, интерактивные игры, мультфильмы	0-1								
1.6	Взаимодействие с педагогами и социальными партнерами	Адаптация воспитанников. Участие в реализации проекта «СоюзWAY»	0-2								
1.7	Выявление и развитие у воспитанников способностей к творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а	Победители - 3 Лауреаты - 2 Участники- 1	0-3								

	также их участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях										
1.8	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-2								
		Социально-педагогическая и психолого-педагогическая помощь, консультации для родителей	0-2								
		Качественное проведение мероприятий с родителями	0-2								
1.9	Положительная и эффективная динамика в коррекции образования, развития	В соответствии с диагностикой, опросом, анкетированием, тестами	0-3								

2. Выплаты за качество выполняемых работ

2.1	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		0 - 4								
2.2	Создание развивающей предметно-пространственной среды, обеспечивающей безопасность, педагогическую и психологическую комфортность пребывания детей в группе, на территории, учреждения.		0 - 2								
2.3	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	0 – 2								
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной	0-1								

		безопасности, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма									
2.4	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		0 - 1								
2.5	Общественная активность педагога (участие в профсоюзных движениях, культурно-массовых досугах, спортивных мероприятиях).		0 - 2								
3. Премияльные выплаты по итогам работы											
3.1	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения		0 - 2								
3.2	Отсутствие дисциплинарных взысканий. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации). Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов. Своевременное прохождение медосмотров.		0 - 2								
4. Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых им работ											
4.1	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождение курсов повышения квалификации		0 - 2								
	Итого		60								

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад №212»

**НАДБАВКИ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПО ЗАНИМАЕМОЙ
ДОЛЖНОСТИ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
НАГРУЗКИ ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ,
УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Музыкальный руководитель	
Социальный педагог	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Руководитель физического воспитания	
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад №212»

**Размер выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и
(или) опасными условиями труда.**

Класс условий труда	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
3.1	12
3.2	14

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад №212»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО
РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ
МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ
ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ,
С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ
НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации зарботной платы работников, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
	4 квалификационный уровень		3 839

Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Минимальный размер дифференциации зарботной платы работников, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
	4 квалификационный уровень	8 479

	5 квалификационный уровень	9 429
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679

Профессионально-квалификационные группы должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня		729
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня	1 квалификационный уровень	1 519
	2 квалификационный уровень	2 609

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА
ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА
МКДОУ «Детский сад №212»**

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее Положение разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»;
- Постановление Министерства труда РФ от 21 апреля 1993 г. № 88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)»;
- Приказ Министерства просвещения СССР от 31 декабря 1986 года № 264 «Об утверждении типовых штатов начальных, неполных средних и средних общеобразовательных школ и дополнительных штатов хозяйственного и обслуживающего персонала общеобразовательных школ с продленным днем»;
- Типовые нормативы численности работников по обслуживанию и эксплуатации зданий и сооружений, утвержденные ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 001;
- Приказ Министерства культуры и архивов Иркутской области от 26 апреля 2018 г. № 32-мпр «Об утверждении Методики нормирования труда работников, занимающихся санитарным состоянием территории и помещений, техническим обслуживанием зданий и инженерного оборудования, сторожевой деятельностью, в учреждениях, подведомственных министерству культуры и архивов Иркутской области».

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения.....	5
2. Термины и определения.....	5
3. Основные цели и задачи нормирования труда.....	5
4. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.....	6
5. Организация разработки, замены и пересмотра нормативных материалов по нормированию труда.....	6
6. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда.....	7
7. Порядок внедрения норм труда.....	8
8. Применяемые (действующие) в учреждении нормы труда и порядок их определения.....	8

1. Область применения

Настоящее положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а так же устанавливает порядок проведения нормативно-исследовательских работ по труду для вспомогательного персонала в МКДОУ «Детский сад № 212»

2. Термины и определения

В настоящем положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

2.1 норма затрат труда: Количество труда, которое необходимо затратить на качественное оказание услуг в определённых организационно-технических условиях.

2.2 норма времени обслуживания: Величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работ, оказания услуг в определённых организационно-технических условиях.

2.3 норма обслуживания: Количество объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обслуживают в течение единицы рабочего времени в определённых организационно-технических условиях.

2.4 норма численности: Установленная численность работников, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определенного объема работ в определённых организационно-технических условиях.

2.5 замена и пересмотр норм труда: Необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля на уровне учреждения, объясняемый стремлением работодателя повысить эффективность использования трудового потенциала работников, изыскать резервы, учесть любые возможности для повышения эффективности.

3. Основные цели и задачи нормирования труда

3.1 Нормирование труда является составной частью организации управления персоналом, обеспечивая установление обоснованных норм труда в определённых организационно-технических условиях для повышения эффективности труда.

Главной задачей нормирования труда является установление норм затрат труда в целях роста совокупной производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

3.2 Цель нормирования труда - создание системы нормирования труда, позволяющей:

- совершенствовать организацию производства и труда с позиции минимизации трудовых затрат;
- планомерно снижать трудоёмкость работ, услуг;
- рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам.

3.3 Основными задачами нормирования труда являются:

- разработка системы нормирования труда;
- разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;
- анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;
- повышение качества разрабатываемых нормативных материалов и уровня их обоснования;
- организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм и нормативов по труду и обеспечение контроля за их правильным применением;
- обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;
- обоснование и организация рациональной занятости работников, анализ соотношения продолжительности работ различной сложности;
- выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени;
- расчёт нормы численности работников, необходимого для выполнения планируемого объёма работ, услуг.

4. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда

4.1 Работодатель осуществляет меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологического оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

5. Организация разработки и пересмотра нормативных материалов по нормированию труда

5.1 Разработка нормативных материалов по нормированию труда в учреждении основано на инициативе работодателя или представительного органа работников.

5.2 Основным видом нормативных материалов по нормированию труда в учреждении являются технически обоснованные нормы труда.

5.3 Обоснованными являются нормы, установленные аналитическим методом с учётом факторов влияющих на нормативную величину затрат труда.

5.2 Выявление и учёт всех факторов, влияющих на величину затрат труда, осуществляется в процессе разработки норм и нормативных материалов для нормирования труда.

5.3 При разработке нормативных материалов по нормированию труда необходимо придерживаться следующих требований:

- нормативные материалы по нормированию труда должны быть разработаны на основе методических рекомендаций;

- при формировании результатов по нормированию труда должно быть учтено мнение представительного органа работников.

5.4 Нормы труда разрабатываются и утверждаются на срок не более 5 (пяти) лет.

5.5 Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа работодателя с учётом мнения представительного органа работников.

5.6 Работодатель и представительный орган работников должны:

- разъяснить работникам основания замены или пересмотра норм труда и условия, при которых они должны применяться;

- постоянно поддерживать и развивать инициативу работников по пересмотру действующих и внедрению новых, более прогрессивных норм труда.

5.7 Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.8 Порядок извещения работников устанавливается работодателем самостоятельно.

5.9 Не реже чем раз в два года ответственным исполнителем, на которого возложены функции по организации и нормированию труда, проводится проверка и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда. Устаревшие и ошибочно установленные нормы подлежат пересмотру. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемые руководством учреждения.

6. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда

6.1 Нормативы отражают обобщённые организационно-технические условия учреждения и наиболее рациональные приёмы и методы выполнения работ.

6.2 Нормативные материалы разрабатываются работодателем. Разработанные нормативные материалы направляются работодателем в представительный орган работников для учёта мнения.

Представительный орган работников при несогласии с позицией работодателя должен предоставить письменный протест с обоснованием своей позиции, при этом работодатель имеет право утвердить нормативные материалы без положительной оценки представительного органа работников.

В случае отрицательной оценки нормативных материалов по нормированию труда, которые утверждены работодателем, представительный орган работников имеет основания для подачи жалобы и рассмотрения ее в судебном порядке.

6.3 Нормы труда утверждаются приказом руководителя учреждения.

7. Порядок внедрения норм труда

7.1 Для обеспечения эффективного внедрения и освоения системы нормирования труда следует провести следующие мероприятия:

- проверить организационно-техническую подготовленность рабочих мест к работе по новым нормам (насколько организационно-технические условия выполнения работ соответствуют условиям, предусмотренным новыми нормативными материалами);

- разработать и реализовать организационно-технические мероприятия по устранению выявленных недостатков в организации труда, а также по улучшению условий труда;

- ознакомить с новыми нормами времени всех работающих, которые будут работать по ним, в сроки законодательства Российской Федерации.

7.2 Ознакомление с новыми нормами должно сопровождаться проведением массовой разъяснительной работы, инструктажа работников.

8. Применяемые (действующие) в учреждении нормы труда и порядок их определения

8.1 Система нормирования труда предусматривает установление нормы затрат труда в расчете на одного исполнителя по видам работ.

8.2 Нормативы численности установлены на выполнение работ при продолжительности рабочего времени, определенной согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, нормативным правовым актам, Уставом и Правилами трудового распорядка.

8.3 Наименования должностей в настоящем Положении о системе нормирования труда вспомогательного персонала МКДОУ «Детский сад № 212» указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

8.4 В нормативах труда учтены затраты времени на подготовительно-заключительную работу, отдых и личные надобности.

8.5 Если фактическая численность рабочих меньше рассчитанной по нормативам численности и при этом обеспечивается качество и полнота работ в результате применения оптимальных организационно-технических условий труда, прогрессивных технологий и материалов, то фактическую численность рабочих рекомендуется не увеличивать.

8.6 Штатная численность рабочих ($Ч_{ш}$) определяется по формуле:

$$Ч_{ш} = Н_{ч} \times К_{н},$$

где:

$Н_{ч}$ - нормативная численность рабочих;

$К_{н}$ - коэффициент невыходов по болезни, отпуску.

$$К_{н} = 1 + \frac{\% \text{ планируемых невыходов}}{100},$$

где % планируемых невыходов определяется по данным учета в учреждении.

8.7 Нормативная численность рабочих $Н_{ч}$ определяется:

При использовании нормативов численности: на пересечении строк и граф таблиц, соответствующих численным значениям факторов.

При использовании норм обслуживания по формуле:

$$Ч_{я} = Q_1/Н_{о1} + Q_2/Н_{о2} + \dots + Q_n/Н_{он},$$

где:

Q_1, Q_2, Q_n - объем отдельных видов работ;

$Н_{о1}, Н_{о2}, Н_{он}$ - нормы обслуживания на соответствующий вид работы.

8.8. Нормативная часть

В учреждении применяются следующие нормы труда (нормативы численности, нормы обслуживания) по должностям (профессиям) работающих.

Уборщик служебных помещений

Состав работ:

Уборка помещений, коридоров, лестничных площадок, ступеней, уборка вестибюлей, холлов, чистка зеркал, стеклопротирочные работы и другое.

Для поддержания чистоты в помещениях выполняются следующие виды уборки: сухая, влажная, мытье, чистка и прочие работы, которые

выполняются в соответствии с периодичностью, установленной в учреждении.

Необходимые средства уборки и приспособления в начале смены доставляются к месту работы и по окончании уборки - к месту хранения.

При уборке помещений опорожняются корзины для мусора; протирается мебель, панели, подоконники, отопительные приборы, двери, стены; убирается пол и выполняются прочие работы, связанные с содержанием в чистоте помещений.

Раствор из моющих средств готовит уборщик. Вода и моющий раствор периодически меняются.

При мытье пола мебель следует отодвинуть (кроме стационарно-установленной), вымыть пол и установить ее на место.

Собранный в процессе уборки мусор выносится в специально отведенные места.

Для поддержания чистоты санузлов выполняются следующие виды уборки: сухое подметание и влажная протирка, мытье пола, чистка и дезинфекция унитазов, влажная протирка и мытье стен, дверных блоков, подоконников, влажная протирка зеркал и прочие работы.

При проведении стеклопротирочных работ необходимо открыть рамы, очистить стекла и рамы от грязи, нанести специальный моющий раствор на стекла, протереть стекла, промыть и протереть рамы, оконные переплеты, карнизы, подоконники, оконные откосы, периодически меняя раствор, закрыть рамы.

При протирке окон и остеклений, расположенных на большой высоте, применяются также шесты, крючки металлические, настилы, предохранительные пояса и другие механизмы.

Нормы обслуживания на уборку служебных помещений

Таблица 1

Наименование помещений	Коэффициент заставленности (Кз)			
	до 0,20	0,2 1-0,40	0,4 1-0,60	боле е 0,60
	Нормы обслуживания в смену, м ²			
Служебные помещения, кабинеты	56 0	480	40 0	320
Залы (спортивный зал, столовая, актовый зал)	-	-	77 0	600
Вестибюли, холлы, коридоры, фойе	11 10	960	-	-
Лестницы	73	-	-	-

	0			
Библиотека	-	-	-	510
Гардеробы	-	-	82 0	700

Таблица 2

Наименование помещений	Норма обслуживания в смену, м ²
Туалет женский	200
Туалет мужской	185

Примечания.

1. При расчете норм обслуживания туалетов принято следующее количество санитарно-технического оборудования: для женских туалетов - три унитаза и две раковины, для мужских туалетов - три унитаза, три писсуара и две раковины. При увеличении количества оборудования на одно наименование норма обслуживания умножается на коэффициент 0,98; при уменьшении количества оборудования на одно наименование норма обслуживания умножается на коэффициент 1,02.

2. Коэффициент заставленности определяется отношением площади (м²) занимаемой предметами, расположенными в помещении одного назначения, ко всей площади этих помещений.

$$K_z = P_p / P,$$

где:

K_z - коэффициент заставленности;

P_p - площадь, занимаемая предметами, расположенными в помещениях одного назначения;

P - площадь помещений одного назначения.

3. Аналитическим методом нормирования определено полное и эффективное использование рабочего времени.

4. При обучении в две смены норматив увеличивается исходя из фактической организации труда уборщиков служебных помещений.

Пример расчета численности уборщиков служебных помещений на основе норм обслуживания:

Исходные данные.

Таблица 3

Общая площадь помещений, имеющих наружное ограждение - 4650 м ² ,
--

в том числе:	
площадь кабинетов	- 2740 м ² (Кз - 0,25 - 0,4)
два зала	- 130 м ² (Кз - 0,5)
	- 200 м ² (Кз - 0,6)
площадь коридоров	- 430 м ² (Кз - 0,18)
площадь вестибюлей	- 120 м ² (Кз - 0,3)
площадь лестниц	- 175 м ²
площадь библиотеки	- 200 м ² (Кз - 0,8)
площадь гардероба	- 100 м ² (Кз - 0,8)
площадь мужских туалетов	- 80 м ²
площадь женских туалетов	- 80 м ²
Коэффициент планируемых невыходов (Кн) = 1,1 (принят условно).	

Расчет: Исходя из указанных площадей помещений и норм обслуживания, приведенных в таблицах 1 и 2, определяем нормативную численность уборщиков помещений по формуле:

$$\text{Чя} = 2740/480 + (130+200)/770 + 430/1110 + 120/960 + 175/730 + 200/510 + 100/700 + 80/200 + 80/185 = 8,256$$

Штатная численность уборщиков служебных помещений равна:

$$\text{Чсп} = 8,256 \times 1,1 = 9,1 \text{ чел.}$$

Сторож, вахтер

Состав работ:

пропуск работников, посетителей;

охрана объектов и материальных ценностей, проверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря, исправности сигнализации, телефонов, освещения);

дежурство;

иные работы, предусмотренные должностной инструкцией.

Нормативы численности

Нормативная численность сторожей, вахтеров устанавливается из расчета 1 человек в смену.

Дворник

Состав работ:

Уборка территорий в холодный период:

подметание свежесвыпавшего снега толщиной слоя до 2 см со сбором его в кучи;

сдвигание снега толщиной слоя более 2 см движком в кучи;

посыпка территорий песком во время гололеда;

скалывание наледи под водосточными трубами, с крышек канализационных и пожарных колодцев;

очистка территории от снега наносного происхождения или подметание территорий, свободных от снежного покрова;

очистка и санитарная обработка урн и мест их установки.

Уборка территории в теплый период:

подметание территорий и сбор мусора;

транспортировка мусора в установленное место;

удаление травы между тротуарными плитами;

очистка и санитарная обработка урн и мест их установки;

протирка скамеек;

очистка решеток ливневой канализации, крышек канализационных и пожарных колодцев.

иные работы, предусмотренные должностной инструкцией.

Укрупненные нормы обслуживания на ручную уборку территорий

Укрупненные нормы обслуживания разработаны на выполняемую вручную уборку тротуаров и установлены для одного исполнителя в измерителях, указанных в нормативных таблицах, при длительности смены 8 часов. Уборка территорий в различные сезоны имеет свою специфику.

Зимняя уборка должна обеспечивать нормальное движение пешеходов и включает: подметание или сдвигание снега, устранение скользкости, удаление снега и снежно-ледяных образований.

Неуплотненный свежесвыпавший снег толщиной слоя до 2 см и снег наносного происхождения подметают метлой, свыше 2 см - сдвигают с помощью движка. Убранный снег укладывают в кучи. Собранный снег складывают на газоны (принимая меры к сохранности зеленых насаждений) и на свободные территории. Сроки и порядок вывоза снега устанавливаются на местах и зависят от класса территорий, интенсивности снегопадов в других организационных и климатических условиях.

Если образовались участки (под водосточными трубами, на крышках люков водопроводных и канализационных колодцев и т.д.) покрытые

наледью, ее следует скалывать и убирать. Скол складывают вместе со снегом.

Устранение скользкости производится путем обработки территорий песком. В первую очередь следует обрабатывать тротуары III класса, участки с уклонами и спусками и примыкающие к местам большого скопления людей, пешеходные дорожки, ступени и площадки наружных лестниц.

Весной, помимо обычных уборочных работ, расчищают канавы для стока талых вод к люкам и приемным колодцам ливневой сети и другое.

Летняя уборка включает подметание пыли и сора с поверхности покрытий.

В осеннее время, помимо обычных уборочных работ, производится подметание и сгребание листьев, очистка от мусора территорий, на которых зимой предполагается складировать снег.

Помимо уборки территорий, дворник очищает от мусора и промывает урны, фонари.

Укрупненные нормы обслуживания, установлены по видам покрытий и классам территорий для двух периодов года (холодного и теплого) с учетом количества дней с осадками.

Деление года на два периода зависит от вида атмосферных осадков: холодный (ноябрь - март, 152 дня), когда выпадают осадки преимущественно в твердом виде, и теплый (апрель - октябрь, 213 дней), когда выпадают осадки преимущественно в жидком виде.

В качестве определяющего фактора при расчете норм принято количество дней с осадками различной величины, так как трудоемкость уборочных работ зависит от количества выпадающих осадков.

Предварительно для определения численности дворника необходимо установить (по данным гидрометеорологической службы):

а) для холодного периода: количество дней с твердыми осадками.

По данным метеорологической службы количество дней с твердыми осадками составляет 85 дней.

б) для теплого периода: количество дней в жидкими осадками.

По данным метеорологической службы количество дней с жидкими осадками составляет 83 дня.

Нормы установлены дифференцированно для территорий с усовершенствованными покрытиями (асфальтированные, брусчатые), неусовершенствованными (щебеночные, булыжные) и территорий без покрытий в зависимости от класса этих территорий.

Территории классифицированы по интенсивности пешеходного движения:

I класс - до 50 чел./ч.;

II класс - от 50 до 100 чел./ч.;

III класс - свыше 100 чел./ч.

Интенсивность пешеходного движения определяется суммарно с учетом

движения пешеходов в обе стороны.

Укрупненные нормы обслуживания установлены на основе элементарных норм времени с учетом повторяемости каждого вида уборочных работ, выполняемых уборщиком территории в течение холодного и теплого периодов и приведенных в таблицах 5, 6.

Укрупненные нормы обслуживания установлены с учетом затрат времени на выполнение основных и дополнительных работ.

К основным работам относятся все уборочные работы.

К дополнительным работам отнесены: доставка средств уборки и приспособлений к месту работы в начале смены и их уборка в конце ее, а также наблюдение за исправностью и сохранностью всего наружного оборудования зданий, санитарным состоянием территорий, сохранностью зеленых насаждений.

Нормы обслуживания для холодного периода года

Таблица 5

Число дней с твердыми осадками	Виды территорий						
	с усовершенствованным покрытием			с неусовершенствованным покрытием		без покрытий	
	Классы территорий						
	I	I I	II I	I	I I	III	I
	Норма обслуживания, м²						
До 10	7600	3440	2590	5920	2800	2190	5160
11-20	6910	3290	2340	5440	2690	1980	4730
21-30	6210	3150	2090	4960	2580	1790	4300
31-40	5700	3020	1890	4560	2480	1620	3920
41-50	5250	2910	1720	4220	2390	1480	3610
51-60	4870	2800	1580	3900	2310	1370	3330
61-	45	2	1	3	2	12	3090

70	40	700	470	650	230	70	
71-80	4260	2610	1370	3420	2170	1190	2930
81-90	4000	2530	1280	3210	2100	1100	2770
91-100	3780	2450	1200	3040	2030	1040	2630
101-110	3580	2370	1130	2880	1970	980	2510
111-120	3410	2300	1070	2740	1920	920	2390
121-130	3250	2230	1010	2610	1860	880	2280

Нормы обслуживания для теплого периода года

Таблица 6

Число дней с жидкими осадками	Виды территорий						
	с усовершенствованным покрытием			с неусовершенствованным покрытием			без покрытий
	Классы территорий						
	I	II	I II	I	I I	III	I
	Норма обслуживания, м ²						
До 10	10 100	4 480	1 940	7 710	3 500	15 70	6670
11-20	10 240	4 550	1 970	7 810	3 560	16 00	6770
21-30	10 370	4 620	2 010	7 910	3 610	16 20	6870
31-40	10 520	4 690	2 040	8 030	3 670	16 40	6980
41-50	10 670	4 750	2 070	8 140	3 730	16 60	7080

51- 60	10 820	4 820	2 110	8 250	3 780	17 00	7180
61- 70	10 970	4 900	2 140	8 370	3 840	17 30	7300
71- 80	11 130	4 980	2 180	8 490	3 900	17 70	7410
81- 90	11 290	5 060	2 210	8 620	3 960	18 00	7520
91- 100	11 450	5 140	2 250	8 740	4 020	18 40	7640
101 -110	11 600	5 230	2 290	8 870	4 100	18 80	7750
111 -120	11 790	5 320	2 340	9 010	4 180	19 30	7880
121 -130	11 980	5 420	2 380	9 150	4 260	19 70	8010

Периодичность основных работ, выполняемых при ручной уборке
территорий усовершенствованных, неусовершенствованных
покрытий и территорий без покрытий

Таблица 7

п/п	Вид уборочных работ	Классы территорий		
		I	II	III
Холодный период				
	Подметание свежевыпавшего снега толщиной слоя до 2 см	1 раз в сутки в дни снегопада		2 раза в сутки в дни снегопада
	Сдвигание свежевыпавшего снега толщиной слоя свыше 2 см	Через 3 ч во время снегопада	Че рез 2 ч во время снегопад а	Через 1 ч во время снегопада
	Посыпка территорий песком	1 раз в сутки во время гололеда		
	Очистка территорий от	1 раз	1 раз в сутки в дни без	

	снега наносного происхождения (или подметание территорий, свободных от снежного покрова)	в двое суток в дни без снегопада	снегопада	
	Очистка территорий от наледи и льда	1 раз в трое суток во время гололеда	1 раз в двое суток во время гололеда	1 раз в сутки во время гололеда
	Очистка урн от мусора	1 раз в трое суток	1 раз в двое суток	1 раз в сутки
	Промывка урн	1 раз в месяц		
Теплый период				
	Подметание территорий в дни без осадков	1 раз в двое суток	1 раз в сутки	2 раза в сутки
	Подметание территорий в дни с осадками до 2 см	1 раз в двое суток	1 раз в сутки	2 раза в сутки
	Частичная уборка территорий в дни с осадками более 2 см	1 раз в двое суток	1 раз в сутки	
	Очистка урн от мусора	1 раз в сутки		
	Промывка урн	2 раза в месяц		

Аналитически-расчетным способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены исходя из принятых режимов оптимальной работы, в учреждении принят норматив численности дворников в количестве 3 штатных единиц.

Повар

Состав работ:

Выполнение вспомогательных работ при изготовлении блюд и кулинарных изделий. Очистка, дочистка картофеля, плодов, овощей, фруктов и ягод до или после их мойки с помощью ножей и других приспособлений. Переборка зелени, плодов, овощей, ягод, картофеля. Удаление дефектных экземпляров, посторонних примесей. Мойка овощей, промывка их после очистки, дочистки. Нарезка хлеба, картофеля, овощей, зелени. Размораживание рыбы, мяса, птицы. Потрошение рыбы, птицы. Разделка сельди и др. Обработка субпродуктов и др.

Приготовление блюд для детей различного возраста: вязких, полувязких, протертых и рассыпчатых каш из различных круп; отварных, тушеных, запеченных пюре и других овощных блюд; овощных, фруктовых, фруктово-овощных и мясо-овощных салатов, винегретов; варка мясных и куриных бульонов; вегетарианских, пюреобразных, холодных и заправочных на костном бульоне супов. Приготовление различных видов пассеровок, томатных, сметанных, молочных и фруктовых соусов; суфле, тефтелей, котлет, гуляша и других блюд из мясных, куриных и рыбных продуктов; блюд из субпродуктов; запеканок из крупы; овощей с мясом, яйцом и творогом; молочных и яичных блюд. Приготовление горячих и холодных напитков, фруктовых и овощных соков, компотов, киселей, морсов и других третьих блюд. Замешивание дрожжевого и пресного теста, выпечка из него булочек, пирожков, оладьев, блинчиков, ватрушек, сухариков и других изделий. Порционирование и раздача блюд в соответствии с возрастными нормами.

Обеспечивает качественное санитарное состояние помещений, оборудования, инвентаря.

Кухонный рабочий

Состав работ.

Доставка полуфабрикатов и сырья из кладовой. Открывание бочек, ящиков, мешков с продуктами, вскрытие жестяных и стеклянных консервных банок. Выгрузка продукции из тары. Транспортировка продукции, тары, посуды на кухню. Заполнение котлов водой. Доставка готовой продукции к раздаче. Включение электрических, газовых котлов, плит, шкафов, кипятильников. Сбор пищевых отходов. Обеспечивает качественное состояние помещений, оборудования, инвентаря. Осуществляет уборку пищеблока, моет кухонную посуду, оборудование, инвентарь.

Нормативы численности работников, исполняющих функцию
«Приготовление детского питания»

№ п/п	Наименование (должностей) профессий	Количество штатных единиц в зависимости от количества детей в дошкольном учреждении:									
		100- 110	111- 12 0	121- 140	141- 160	161- 175	176- 190	191- 210	211- 225	226- 260	261 и выше

1	Шеф-повар, повар, кухонный рабочий	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5
---	---	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----

Примечание: Должность шеф-повара в дошкольных учреждениях устанавливается в учреждениях, имеющих не менее 8 групп.

№ п/п	Наименование (должностей) профессий	Количество штатных единиц в зависимости от количества питающихся детей в общеобразовательном учреждении:							
		50-100	101-200	201-300	301-400	401-500	501-600	601-700	701 и выше
1	Шеф-повар, повар, кухонный рабочий	2	3	3	3,5	4	5	6	7

Примечание: Должность шеф-повара в общеобразовательных учреждениях устанавливается при наличии не менее 350 питающихся детей.

Кладовщик

Состав работ.

Прием на склад, взвешивание, хранение и выдача со склада различных материальных ценностей и продуктов питания. Обеспечение своевременного составления заявок и доставки продуктов питания. Проверка соответствия принимаемых ценностей сопроводительным документам. Перемещение материальных ценностей к местам хранения с раскладкой (сортировкой) их по видам, качеству, назначению и другим признакам. Организация хранения материалов и продуктов с целью предотвращения их порчи и потерь. Руководство работой по погрузке, выгрузке грузов и размещению их внутри склада. Составление дефектных ведомостей, актов на списание, а также на недостачу и порчу продуктов. Учет наличия на складе хранящихся материальных ценностей и ведение отчетной документации по их движению. Участие в проведении инвентаризаций.

Нормативы численности

1 кладовщик - на число групп в дошкольном учреждении от 6 групп и выше; 0,5 ед. - на число групп от 4 до 5

Должность кладовщика в общеобразовательном учреждении вводится из расчета:

кладовщик – 0,5 шт. единиц

Кастелянша

Состав работ:

Получение, проверка и выдача спецодежды, спецобуви, санитарной одежды, белья, съемного инвентаря и предохранительных приспособлений. Сортировка бывших в употреблении одежды, белья и т.п., метка их, сдача в стирку, мелкий ремонт и подглаживание после стирки. Ведение учета, контроль за правильным использованием спецодежды, белья и т.д. Участие в составлении актов на списание пришедшей в негодность специальной и санитарной одежды, белья и других предметов. Оформление установленной документации.

Нормативы численности

Нормативы численности, чел.	Количество групп до:						
	4	6	8	10	12	14	16
Кастелянша	0,5	0,5	1	1	1	1,5	1,5

Примечание. При необходимости может быть введена 0,5 ед. должности швеи (с 8 групп и более).

Специалист по охране труда

Состав работ.

Управление охраной труда. Организация работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Организация и участие в проведении специальной оценки условий труда. Пропаганда по охране труда. Проведение инструктажей по охране труда, обучения, проверки знаний требований охраны труда работников. Составление статистической отчетности по установленным формам, ведение документации по охране труда. Оперативный контроль за состоянием охраны труда в учреждении. Контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по охране труда. Планирование и организация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников. Расследование и учет несчастных случаев.

Нормативы численности

Должность специалиста по охране труда в учреждении вводится из расчета численности работающих в учреждении свыше 50 человек – 0,25 шт. единиц

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Состав работ.

Периодический осмотр технического состояния обслуживаемых помещений (зданий, сооружений), их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением различных видов ремонтно-строительных работ. Столярные, плотницкие, слесарные и другие работы по ремонту помещений, мебели, оконных и дверных заполнений, фурнитуры. Ремонт металлических ограждений, очистка кровли от мусора и грязи, наледи и снега. Иные работы, предусмотренные должностной инструкцией.

Нормативы численности

п/п	О бщая площадь здания, тыс.м ² до	Общая численность работающих, обучающихся и посетителей, чел., до					
		200	300	500	800	1200	1700
		Нормативная численность рабочих, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом зданий, чел.					
	0, 1	0,15	-	-	-	-	-
	0, 5	0,37	-	-	-	-	-
	1	0,54	0,59	-	-	-	-
	1, 5	0,68	0,74	-	-	-	-
	2	0,80	0,87	0,97	-	-	-
	2, 5	0,91	0,99	1,10	-	-	-
	3	1,00	1,09	1,22	1,34	1,46	-
	3, 5	1,09	1,19	1,32	1,46	1,59	-
	4	1,18	1,28	1,43	1,57	1,71	-
0	6	1,47	1,61	1,79	1,97	2,15	2,31
1	8	1,73	1,88	2,10	2,32	2,52	2,71
2	10	1,96	2,13	2,37	2,62	2,85	3,07

3	2 ¹	2,17	2,36	2,63	2,90	3,16	3,40
4	5 ¹	2,45	2,67	2,98	3,28	3,58	3,85
5	0 ²	2,88	3,14	3,49	3,85	4,20	4,51

Нормативы численности рабочих других профессий

При централизованном теплоснабжении (ТЭЦ):

1 должность оператора котельных установок - при наличии теплового пункта.

При наличии в учреждении автобуса устанавливается должность водителя автобуса.

При наличии в учреждении лифта устанавливается должность лифтера.

8.9. Расчет численности

Расчет численности вспомогательного персонала МКДОУ «Детский сад № 212» на основании норм труда представлен в приложении к настоящему Положению.