От работодателя: От работников: руководитель организации председатель первичной

профсоюзной организации

Е.В.Олейникова С.В.Павликова

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

(подпись) (расшифровка подписи – (подпись) (расшифровка подписи –

инициалы имени, отчества, фамилия) инициалы имени, отчества, фамилия)

М.П. М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №13 «Светлячок»» городского округа «город Кизляр»

**Республика Дагестан**

**на 2019-2021годы.**

Принято на общем

собрании трудового коллектива

МКДОУ детский сад №13

«Светлячок»

Протокол №\_1

от «11»\_01\_\_\_\_\_\_2019г

**Зарегистрирован ГКУ РД «ЦЗН»в МО г.Кизляр»**

**Регистрационный №\_\_от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г.**

**Директор:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Чудинова Л.Д.**

г .Кизляр

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МКДОУ д/с №13 «Светлячок»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников

1.3.Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения,являющиеся членами профсоюза,в лице их представителя-председателя первичной профсоюзной организации С.В.Павликовой и работодатель в лице его представителя-заведующей детским садом№13 Е.В.Олейниковой.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации

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

1.6.При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации

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

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

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.11.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.12.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

1 правила внутреннего трудового распорядка;

2 соглашение по охране труда;

3 перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

4 перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

5 перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

6 перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

7 положение о премировании работников;

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

* учет мнения (по согласованию) профкома;

консультации работодателя с представителем работников (профкомом) по вопросам принятия локальных нормативных актов;

* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным часть 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, дополнения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки,режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме(ст .57 ТК РФ)

2.5.Уменьшение или увеличениеобъема педагогической нагрузкипедагогов по сравнению с педагогической нагрузкой,оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения,возможны только :

1. по взаимному согласию сторон;

2. по инициативе работодателя в случаях:

* временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
* возвращение на работу женщины ,прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6.Учебная нагрузка педагогам, воспитателям находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,устанавливается на общих оснаваниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

2.7.Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технических условий труда(изменение числа классов-комплектов,групп или колличества обучающихся,изменение колличества часов работы по учебному плану,проведение эксперимента,изменение сменности работы учреждения,а также изменение образовательных программ ). В течение учебного года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях,обусловленных обстоятельствами,не зависящими от воли сторон. О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее ,чем за 2 месяца(ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечивают гарантии при изменении учебной нагрузки в течении учебного года,предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с положением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.10 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.(ст.77 ТК РФ)

**III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.2.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения.(приложение № 1)

3.3.Работодатель обязуется:

* Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
* 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(ст.187 ТК РФ)
* 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 ТК РФ.
* Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

**IV СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ ,ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИРАБОТНИКОВ,ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.**

**4. Работодатель обязуется:**

4.1. Совместно с учетом мнения выборного органа представителя коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки,переподготовки,повышение квалификации или дополнительного профессиональногообразования по программам повышения квалификации и программампрофессиональной переподготовкиработников,в возрасте от 25 до65 лет(абзац 4 п. « в» Указ Президента РФ от 07.05.2012г. №599 «О мерах реализации государственной политике в области образования и науки»),пречень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

4.2 Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю не реже чем один раз в три года( подпункт 2п.5 ст.47 Федерального закона «об образовании в РФ»,ст.196,197 ТК РФ)

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

4.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам,совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата,8 программам специалитета или программам магистратуры,осваивающим программы кадров в аспирантуре(адъюнктуре)получающим среднее профессиональное образование при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке,предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

4.5.Предоставлять гарантии и компенсации,предусмотренныест.ст.173-177 ТК РФ,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 учреждения или органов управления образованием,а также в других случаях,финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников,экономии и т.д.)

4.6.Организовать профессиональную подготовку,переподготовку и повышение квалификации работников(в разрезе специальности),в том числе работников в возрасте от 25 до 65 лет.(абзац 4 п. «в» Указ Президента РФ от 07.05.2012г. №599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки)

4.7юСоздавать(выделять) квотируемые рабочие места для приема на работу инвалидов и других граждан,испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с установленной органом местного самоуправления квотой.

**V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

5.Работодатель обязуется:

5.1.Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.(ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2.Работникам получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ,предоставлять свободное время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3.уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения(п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.1 ст.81 ТК РФ) производится с учетом предварительного согласования с профкомом(ст.82 ТК РФ).

5.4. .Стороны договорились, что:

* .Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, лица, награжденные государственными наградами, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, и другие категории работников.
* .Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178,180 ТК РФ),а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
* .При появлении новых рабочих мест в организации работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

**VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения(ст.91 ТК РФ) (приложение № 7),учебным расписанием,годовым календарным учебным графиком,графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованием с профкомом ,а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и их служебными обязанностями,возлогаемыми на них Уставом учреждения.

6.2.Для руководящих работников,работников из числа административно-хозяйственного,учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени,которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы,объемом учебной нагрузки,выполнения дополнительных обязанностей,возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

-по соглашению между работником и работодателем;

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

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

6.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.7.Для обеспечения условий позволяющих женщинам сочитать труд с материнством,разрешить предоставить женщинам имеющим детей в возрасте до14 лет и детей инвалидов до 16 лет(освобождение по их просьбе),от привлечения к сверхурочным работам в выходные дни,предоставление отпусков,в удобное для них время.

6.8.Женщинам состоящим на учете в женской консультации(по беременности)разрешеть посещать врачей в установленное для них время по заявлению с сохранением з\п и кормящим матерям-на время кормления до 1,5 лет.

6.9 .Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке,предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление ,перенесение,разделение и отзыв из него проводится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124-125ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей,а также возможностей обеспечения работой часть отпуска,превышающая 28 календарных дней,по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией(ст.126 ТК РФ).

6.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календрный день в удобное для них время(осн. Ст. 267 ТК РФ)

6.12. Работникам ,совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня на время прохождения сессии.

6.13. Отпуска без сохранения заработной платыпредоставляются работнику по семейным обстоятльствам и другим уважительным причинам продолжительностью,опредляемой по соглашению между работником и работодателем.

6.14. **Работодатель обязуется:**

* .Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ продолжительностью согласно приложению № 4;

- имеющим ненормированный рабочий день согласно приложению № 2, которым устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем(ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

* . Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы,на основании письменного заявления работника в сроки,указанные работником, в следующих случаях:

- смерти близких родственников до 5 календарных дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 календарных дней;

- рождения ребенка до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости 14 календарных дней;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет,одинокой матери,воспитывающей ребенка в возрасте до14 лет,отцу ,воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери и др.лицам согласно ст. 263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью -14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенос этого отпуска на следующий год не допускается.

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней.

-работающим инвалидам до 60 календарных дней;

-не освобожденному председателю профсоюзной организации – 7 дней;

-членам профкома-5 календарных дня.

- работникам ,имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,имеющим ребенка инвалида до 18 лет.

-одинокой матери,воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет и др. Лицам согласно ст.263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск,продолжительностью 14 дней.

-работнику в день рождения-1 день в году.

-при отсутствии в течении года дней нетрудоспособности- 7 дней.

- в связи с похоронами близких (родители,дети)-5 дней.

-тяжелого заболевания близкого родственника-от 3 до 5 календарных дней.

-для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день.

-работающим женщинам имеющим детей в возрасте до полутора лет,предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерыва для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут. При наличии у работающей у работающей женщины двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка(детей)включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.(осн.ст.258 ТК РФ ). Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки,привлечение их к работе в нерабочие праздничные и выходные дни(осн.ст.259 ТК РФ).

* Работнику имеющему 3х и более детей в возрасте до 12 лет,ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время(ФЗ гл. 41 ТК РФ ст.262.2)

6.15. Педагогические работники образовательного учреждения не реже,чем через каждые 10 лет непрерывной преподовательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года,порядок и условия предоставление которого определяется учредителем и Уставом данного учреждения(ст.335 ТК РФ).

6 .16.Общими выходными днями является суббота и воскресенье. Второй выходной день определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

6.17.Время перерыва для отдыха и питания,а также график дежурств педагогических работников по учреждению,графики сменности,работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися,в том числе в течении перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут(ст.108ТК РФ).

**VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**7.Стороны исходят из того, что:**

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ст.2 Закона РД от 7.04.09. № 25 « О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан»,и постановлением администрации городского округа «город Кизляр» от 29.07.09.г.№106.

7.2.Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 26 и 10 число текущего месяца.

7.3.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда(Приложение №1) работников МКУ УО «город Кизляр»

и включает в себя:

-оплату труда исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,установленных в соответствии со ст.2 Закона РД от7.04.09г.№25.,одноименным постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан»,и постановлением администрации городского округа «город Кизляр» от 29.07.09.г.№106.

-доплаты за условие труда,отклоняющихся от нормальных условий труда;

-выплаты ,предусмотренные действующим законодательством,Положением об оплате труда,локальными нормативными актами учреждения.

7.4.Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы(должностных окладов)производится:

- при увеличении стажа педагогической работы ,стажа работы по специальности-со дня достижения соответствующего стажа,если документы находятся в учреждении,или со дня предоставления документа о стаже,дающем права на повышение размера ставки заработной платы.

- при получении образования или восстановления документов об образовании-со дня предоставления соответствующего документа;

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

-при присвоении почетного звания-со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук-со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

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

7.5. **Работодатель обязуется:**

* .Возместить работнику материальный ущерб,причененный в результате незаконного лишения их возможности трудится,в случае приостановки работы в порядке,предусмотренном ст .142 ТК РФ.
* .Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора, заработную плату в полном размере.

7.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8. Стороны договорились, что работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобритение(строительство). Выплачивает педагогическим работникам,в том числе руководящим работникам,деятельностькоторых связана с образовательным процессом,денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания. Обеспечивает представление низкооплачиваемой категории работников,имеющих детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях. Организует в учреждении общественное питание(столовые,буфеты,комнаты для приема пищи).

**IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**9.Работодатель обязуется:**

9.1.Обеспечивать право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников(ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда,опрделенные Соглашением по охране труда,средств в сумме 1% от фонда оплаты труда,(но не менее 0,2 % затрат). 9.3.Провести в организации аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей от профкома и комиссии по охране труда.

9.4.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Периодически организовывать проверку знаний работников организации по охране труда.

9.5.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

9.6.Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №3).

9.7.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.(ст.221 ТК РФ)(Приложение №3)

9.8.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом .

9.9.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.(ст.220 ТК РФ).

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

9.11.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам ,занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

9.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.(ст.212 ТК РФ).

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

9.15. Создать в организации комиссию (комитет) по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза, а также избрать

уполномоченных по охране труда профсоюза.

9.16.Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на работе, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

9.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и ериодических медицинских осмотров.

9.20. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.21. **Профком обязуется:**

-организовать физкультурно-оздоровительные мероприятияядля членов профсоюза и других работников учреждения;

-проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

-оказывать материальную помощь,в случаях тяжелово материального положения.

**X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.Стороны договорились о том, что:

10.1.Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его профсоюзной деятельностью.

10.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права(ст.370 ТК РФ).

10.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективных договором.

10.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза,по пункту 2,подпункта «б» и пункта 3 ипункта 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения с предварительного согласия профкома.

10.5.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи оргтехникой, транспортом(ст.377 ТК РФ).

10.6.Работодатель обеспечивает ежемесячное, одновременно с выплатой заработной платы, бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

10.7.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2,подпунктом «б» п.3 и п.5, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего соответствующего выборного профсоюзного органа.(ст.374,376 ТК РФ)

10.9.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

10.10.Члены профкома включаются в состав комиссий организации по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя(ст.82,374 ТК РФ),

* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни(ст.99 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков(ст.123 ТКРФ);
* установление заработной платы(ст.135 ТК РФ);

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, утверждение Правил внутреннего трудового распорядка(ст.101 ТК РФ);

-создание комиссии по охране труда(ст.218 ТК РФ);

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

-установление сроков выплаты заработной платы работникам(ст.136 ТК РФ);

-разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)

-запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни(ст.113 ТК РФ)

-Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ)

-массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)

-утверждени правил трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)

-составление графиков сменности(ст.103 ТК РФ)

-утверждение формы расчетного листа(ст.135 ТК РФ)

-размеры повышения заработной платы в ночное время(ст.154 ТК РФ)

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

-другие вопросы.

**XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

**11. Профком обязуется:**

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

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

11.3.Осуществлять контрольза правильностью расходования фонда заработной платы,надтарифного фонда,фонда экономии заработной платы,внебюджетного фонда.

11.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе по результатам аттестации работников.

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

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

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

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

11.9.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.

11.10.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников организации.

**XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

12.Стороны договорились, что:

12.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения.

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

12.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

12.6.Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (одного - трех) лет со дня подписания.

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации.

2 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем дающий право на дополнительный отпуск.

3Перечень должностей, при работе на которых выдается бесплатно спецодежда, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Нормами, утвержденными МО РФ

4Перечень профессий, дающих право на дополнительный отпуск и доплату за напряженный режим работы, вредные условия труда в учреждениях образования.

5Положение об оплате труда работников

5.1О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ «Д/с№13 «Светлячок»

6Соглашение по охране труда.

7Положение о материальном поощрении работников образования г. Кизляра.

8План улучшения условий и охраны труда на 2018-2021 г.

Приложение № 1

К коллективному договору

Согласовано: Утверждаю :

Председатель ПК Заведующая МКДОУ д/с №13 Павликова С.В.. \_\_\_\_\_\_\_\_ Олейникова Е.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_г. «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

**Правила**

**внутреннего трудового распорядка для работников детского сада №13 «Светлячок».**

**Общие положения.**

В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Дисциплина труда – это

не только строгое соблюдение правил внутреннего распорядка, но и сознательное, творческое,

отношение к работе, обеспечение её высокого качества, производственное использование

рабочего времени.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного

воздействия.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка определяют основные моменты

организации нормальной работы педагогического коллектива детского сада №13.

Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются

администрацией детского сада в пределах предоставляемых ей прав.

**Порядок приёма, перевода и увольнения работников.**

Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в детском

саду.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Приём на работу оформляется приказом

администрации детского сада. Приказ объявляется сотруднику под роспись.

При приёме на работу администрация детского сада обязана потребовать от поступающего,

трудовую книжку, паспорт, страховое свидетельство, ИНН;

Соответствующие документы об образовании: диплом, аттестат, удостоверение, копии, которых

должны быть оставлены в личном деле. Предоставить также медицинское заключение об

отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском саду.

При приёме работника на работу администрация детского сада обязана:

* Ознакомить работника с Уставом детского сада, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностных инструкций;
* Ознакомить с Правилами внутреннего распорядка;
* Проинструктировать по охране труда и техники безопасности, производственной санитарии и гигиене; противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренными

законодательствами.

**Основные обязанности работников.**

Работники детского сада обязаны:

* Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
* Систематически повышать свою профессиональную квалификацию:
* Быть примером в поведении и выполнении высокого морального долга как в детском саду так и вне.
* Соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности.
* Беречь общественную собственность и воспитывать у воспитанников бережное отношение к государственному имуществу.

**Обязанности администрации.**

1. Обеспечить соблюдение требований Устава, Правил трудового распорядка.
2. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.
3. Рационально организовать труд работников.
4. Обеспечить систематическое повышение работниками детского сада профессиональной и деловой квалификаций. Применять меры к своевременному обеспечению детского сада необходимыми

пособиями, хозяйственным инвентарём.

1. Обеспечивать соблюдение в саду санитарно – гигиенических норм и правил, сохранности имущества детского сада.
2. Создать условия труда, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарной безопасности.
3. Организовать горячее питание воспитанников и работников детского сада.
4. Организовать учёт явки на работу.

**Рабочее время и его использование.**

1. В детском саду установлена 5-дневная рабочая. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы педагогов в соответствии с КЗОТ РФ.
2. Для руководящих работников, из числа административно – хозяйственного, учебно- воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются – 40 часов в неделю; для педагогических работников – 36 часов в неделю. (ст.333 ТКРФ).
3. График отпусков составляется администрацией в соответствии с нуждами детского сада по согласованию с профсоюзной организацией детского сада №13.
4. Работники обязаны обо всех приходах посторонних лиц, ставить в известность администрацию детского сада.
5. Педагогам и другим работникам детского сада запрещаются:
   * Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы:
   * Удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

6. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать

работников к сверхурочным работам, только с их письменного согласия с

учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте 18

лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х

лет.

7. Работа в праздничные и выходные дни производится в соответствии со ст. 96,

112, 152 ТК РФ.

**Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

1. Неисполнение трудовой дисциплины влечёт за собой применение мер

дисциплинарного или общественного высказывания, а также применение иных

мер, предусмотренных действующих законодательством.

1. За нарушение трудовой дисциплины применяется следующие меры дисциплинарного высказывания:
   * Замечание;
   * Выговоры;
   * Увольнение;

3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяются за

систематическое неисполнение работниками без уважительных причин

обязанностей, возложенных на него трудовым договором, если уже

применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за

прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин, а также

отсутствие на рабочем месте более 4-х часов в течении рабочего дня.

Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах

предоставленных ей прав. Предварительно у работника отбираются объяснения в письменной форме. Дисциплинарное взыскание объявляются в приказе, доводится до сведения работника

детского сада, под личную роспись

**Оплата и нормирование труда.**

1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ст.2 Закона Республики Дагестан от 7.04.09 № 25 «О новых системах оплаты труда работников госучреждений Республики Дагестан», одноименным постановлением Правительства РД от 27 .04.09 г. № 117 и постановлением администрации городского округа «город Кизляр» от 29.07.09 г. № 106 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кизляра.

2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 26 и 10.

3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда.

Приложение № 2

К коллективному договору

Согласовано: Утверждаю :

Председатель ПК Заведующая МКДОУ д/с№13

Павликова С.В.. Олейникова Е.В.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_г. «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем дающий право на дополнительный отпуск.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Должность | Кол-во дней |
| 1 | Руководители ,заведующие,директора учреждений образования, их заместители и помощники. | 3-12 |
| 2 | Делопроизводители,делопроизводитель-машинистка. | 3-12 |
| 3 | Кладовщики . | 3-12 |

Приложение №3

к коллективному договору

Утверждаю: Согласовано:

Руководитель учреждения Председатель Профкома

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

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_г. «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

Должностей, при работе на которых выдается бесплатно спецодежда, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Нормами, утвержденными МО РФ

.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование** | Наименование спецодежды, спец обуви и | Срок носки в |
| **должностей** | СИЗ | месяцах |
| **Уборщик** | Халат хлопчатобумажный, | 12 |
| **служебных** | рукавицы комбинированные. | 2 |
| **помещений** | При мытье мест общественного пользования |  |
|  | дополнительно: | 12 |
|  | сапоги резиновые, |
|  | перчатки резиновые. | 6 |
| **Слесарь по ремонту** | Полукомбинезон хлопчатобумажный | 12 |
| **и обслуживанию** | Перчатки диэлектрические | дежурные |
| **помещений** | Галоши диэлектрические | дежурные |
| **Дворник** | Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 12 |
|  | Рукавицы комбинированные | 2 |
|  | Костюм вискозно-лавсановый | 12 |
|  | Зимой дополнительно: |  |
|  | куртка хлопчатобумажная на утепляющей | 18 |
|  | подкладке | 36 |
|  | плащ непромокаемый |
| **Младший** | Халат белый | 36 |
| **воспитатель** | Халат фланелевый | 36 |
|  | Галоши резиновые | 36 |

Приложение №4

к коллективному договору

Утверждаю: Согласовано:

Руководитель учреждения Председатель Профкома

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

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Профессий, дающих право на дополнительный отпуск и доплату за напряженный режим работы, вредные условия труда в учреждениях образования.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование должностей | Размер доплат | Дополнительный отпуск |
| 1 | Шеф - повар | 12% | 6 дней |
| 2 | Повар | 12% | 6 дней |
| 3 | Кухонные рабочие | 12% | 6 дней |
| 4 | Дворник, уборка туалетов | 5% | 6 дней |
| 5 | Машинист по стирке белья с применением моющих средств | 5% | 6 дней (вручную 12 дней) |
| 6 | Уборщик служебных помещений при отсутствии бытовых коммуникаций | 12% | - |
| 7 | Делопроизводитель | - | - |
| 8 | Младший воспитатель | 5% | 6 дней |

Приложение №5

к коллективному договору

Утверждаю: Согласовано

Руководитель учреждения Председатель ПО профсоюза

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

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_г. «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г

**Положение об оплате труда работников**

**I. Нормы рабочего времени. Нормы педагогической нагрузки.**

Ставки заработной платы педагогических работников выполняются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

* за 18 часов педагогической работы в неделю (3 часа в день) педагогам дополнительного образования;
* за 20 часов преподавательской работы в неделю: учителям-логопедам;
* за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: концертмейстерам;
* за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям инструкторам по физической культуре;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп, педагогам-психологам, социальным педагогам;

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. Продолжительность других работников составляет 40 часов в неделю

**II. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).**

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную ставку норму часов педагогической работы в неделю. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

**III. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.**

1. Оплата труда в следующих случаях осуществляются в соответствии с тарифным коэффициентом более высокого разряда, чем это предусмотрено тарифно-квалификационной характеристикой по должности работника:

- на два разряда выше:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- на один разряд выше:

Работникам , имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности ( преподаваемых дисциплин);

* руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ» и «Заслуженный преподаватель РФ».
* руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный».

Повышение оплаты труда производится только при условии соответствий почетного звания профилю учреждения, а специалистам образовательных учреждений.

- при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При наличии у работников, имеющих почетное звание или ученую степень, право на  
повышение ставок заработной платы в процентах подлежат ставки (оклады,  
установленные им с учетом почетного звания или ученой степени.

**IV. Доплаты**

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальны»  
устанавливаются:

* за работу в ночное время - в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с22ч. до 6ч.).
* за работу в неблагоприятных условиях труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями, утвержденными Правительством РФ «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работника.

организаций и учреждений системы МО РФ в размере:

* с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 % ставки (оклада);
* с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% ставки (оклада). Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной де указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).
2. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачиваете не менее чем в двойном размере:

* работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере н менее двойной часовой или дневной ставки;
* работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой и

дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в предел

месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной ставки сверх оклада - ее

работа производилась сверх месячной нормы.

По пожеланию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за переработку рабочей  
времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую в пределах

рабочего времени, установленного графиком работ. Производится доплата: не  
менее, чем в полуторном размере - за первые два часа, и не менее, чем в двойном размере  
за последующие часы работы.

5. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанности

устанавливаются учителям, руководителям, другим педагогическим работникам.

6. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания ил

увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно  
отсутствующих работников устанавливаются работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий должностей) или обязанности временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ.

Размеры доплат за совмещение , расширение зон обслуживания, увеличение объема выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, устанавливается

руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профкома и максимальными размерами не ограничиваются.

**VI. Надбавки**

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоении новых дисциплин в следующих случаях:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работника | Вид доплаты | Размер % к ставке | На период |
| Вспомогательный персонал | За работу с хлорной известью | До 5% | С включением в тарификацию |
| За уборку туалетных комнат | До 5% | С включением в тарификацию |

**VII. Порядок определения уровня образования.**

1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов по ОСОТ определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, учителей-логопедов).

2.Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады по ОСОТ устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра» устанавливаются разряды оплаты труда по ОСОТ, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, дает право на установление разрядов оплаты труда по ОСОТ, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3. Учителям -логопедам, учителям дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. начальных классов) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, разряды оплаты труда по ОСОТ как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям : тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и др. аналогичные специальности;

- окончившим спец, факультеты по указанным выше специальностям и получивши диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

**VIII. Порядок определения стажа педагогической работы.**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая  
книжка. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке  
может быть установлен на основании надлежащих оформленных справок за подписи  
руководителя соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании  
документов подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные  
тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи  
т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения,  
должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, и  
основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменный, может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместно работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работ показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период это работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, мог; принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

* педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждения, согласно приложения №1.
* время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах, время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном приложением 2. к настоящему Положению.

Приложение№1

к положению об уплате труда работников

Утверждаю: Принято Согласовано

Руководитель учреждения на заседании пед.совета Председатель ПО профсоюза

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Протокол№1 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_г. от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2018г. «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.

**«О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам**

**МКДОУ «Д/с№13 «Светлячок»**

***Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера***

***педагогическим работникам МКДОУ «Д/с№13»***

***1.Общие положения.***

**1.1**Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РД от 07.04.2009 № 25 «О новых системах оплаты труда работников госучреждений РД», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного и воспитательного процессов. **1.2** Положение определяет критерии и показатели качества, а также результативности деятельности, в основе которых лежит установление размера стимулирующей надбавки каждому работнику образовательного учреждения. **1.3.** Положение устанавливает порядок определения размера стимулирующих выплат. Для рассмотрения и назначения надбавок стимулирующего характера в МКДОУ «Д/с№13 » создается комиссия в количестве не менее 3 (трех) человек из числа администрации, представителей органа общественного самоуправления и профсоюзной организации учреждения, педагогического персонала. **1.4.** В компетенцию комиссии входит: - рассмотрение материалов, определяющих размер стимулирующих выплат; - принятие решений о соответствии деятельности работников требованиям к установлению размера надбавки, или отказе в установлении надбавки. **1.5.** Решение комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины состава комиссии.

***2. Цели стимулирования.***

**2.1.** При определении размера надбавок учитываются цели, направленные на достижение максимальной результативности педагогического труда. Основополагающие показатели:

- уровень и качество выполнения должностных обязанностей, превышающие минимум, обусловленный должностной инструкцией;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональной деятельности;

- интенсивность и высокие результаты работы в составе творческих групп, а также индивидуально.

***3.Основания для стимулирования***

**3.1.** Каждый педагогический работник учреждения, зам.зав.по ВМР ежемесячно, 15 числа, представляет на рассмотрение рабочей комиссии аналитическую справку о проделанной работе за отчетный период. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть с кратким анализом выполнения утвержденных критериев и показателей (конкретные цифры, %, фамилий и др.). **3.2.** Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются по приказу заведующего МКДОУ «Д/с№13» на основании решения рабочей комиссии. **3.3.** Положение является локальным нормативным актом МКДОУ «Д/с№13», регулирующим порядок распределения стимулирующей части ФОТ.

**3.4.** Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива либо решением Совета педагогов. Изменения, дополнения в Положение вносятся решением Общего собрания трудового коллектива, либо решением Совета педагогов.

Дополнительные критерии утверждены

**решением Совета педагогов от**

**31 августа 2018г. (протокол № 1 )**

**Приказ №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.**

ПК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В.Павликова

Заведующий\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Олейникова

1. ***Виды и размеры выплат стимулирующего характера***

**4.1.Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю заведующего по ВМР.**

**Максимальное количество баллов 100.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Высокое качество образовательного процесса | а) Обеспечение и контроль качественного выполнения годового плана, ООП ДОУ  б) Организация инновационной деятельности педагогических работников , в т.ч. проектной деятельности  в) Качественное и своевременное оформление документации на ПМПК | 5 баллов  5 баллов  3 балла |
| 2 | Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта | а) Организация конкурсов, мастер-классов:  - на уровне учреждения  - на муниципальном и региональном уровне  б) Организация наставничества для начинающих воспитателей  в) Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер классах, конкурсах на муниципальном уровне  г) Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории | 1-5 баллов  1- 6 баллов  2 баллов  1-10 баллов  5 баллов |
| 3 | Особый вклад в развитие учреждения | а) Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения  б) Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада  в) Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ | 5 баллов  5 баллов  3 балла  3 балла |
| 4 | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе | а) Ведение документации в электронном виде  б) Составление презентаций о работе учреждения | 3 балла  1-8 баллов |
| 5 | Методическая деятельность | а) Качественный контроль работы специалистов и воспитателей  б) Организация текущего и перспективного планирования для эффективной деятельности ДОУ  в) Проведение научно-обоснованного анализа мониторинга воспитательно-образовательного процесса  г) Качественное и своевременное ведение документации (оформление протоколов совещаний, заседаний с педагогами, ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников)  д) Координация и контроль работы медперсонала и педагогов по вопросам здоровьесбережения | 5 баллов  3 балла  5 баллов  5 баллов  3 балла |
| 6 | Взаимодействие с семьями воспитанников | а) Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям | 3 балла |
| 7 | Повышение самообразования и имиджа | а) Ведение портфолио и постоянное его пополнение  б) Разработка авторских методик, технологий,  программ. | 3 балла  1-5 баллов |

**4.2.Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателям.**

**Максимальное количество баллов 100.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Методика расчета/показатель** | **Расчет баллов** |
| 1 | Разработка методических материалов | а) Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями, наличие и постоянное пополнение в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов. | 1-8 баллов |
| 2 | Результативность образовательной деятельности | а) Качественное проведение диагностики (вписывается только в месяц проведения мониторинга)  б) Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, качество подготовки и проведения занятий, прогулок, соблюдение санитарно-гигиенических норм.)  в) Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника | 1-3 баллов  1-10 баллов  1-3 баллов |
| 3 | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе | а) Составление презентаций опыта работы в электронной форме.  б) Наличие публикаций в СМИ (сайт, публикации и т.д.) | 1-3 баллов  1-3 баллов |
| 4 | Методическая деятельность | а) Использование проектной деятельности в ДОУ  б) Качественное ведение документации (аккуратность, своевременность, грамотность)  в) Организация индивидуальной работы (календарное планирование и работа в журналах мониторинга) с ребенком (кол-во занятий, бесед и пр., ф.и.ребенка, тема)  г) Участие в методической работе на уровне:  -Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.)  - Муниципальном и Региональном уровне | 1-3 баллов   * 1. баллов   1-5баллов  1- 5 баллов  1-7 баллов |
| 5 | Взаимодействие с родителями | а) Отсутствие конфликтов, жалоб. Эффективное взаимодействие с родителями (по проделанной работе). Проведение мероприятий совместно с родителями (круглый стол, викторина, досуг, открытые занятия, посиделки и др.)  б) Своевременность и качество проведение групповых родительских собраний, % посещаемости родителей  в) Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка. ***(запись в журнал)*** | 1-5 баллов  1-3 баллов  1-3 балла |
| 6 | Особый вклад в развитие Учреждения | а) Разработка, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (дни открытых дверей, акции и др.)  б) Персональное участие в ***подготовке детей*** к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях, мероприятиях:  -на уровне Учреждения  -на Муниципальном и городском уровне  в) Личное участие в конкурсах, мероприятиях, занятиях на уровне:  - ДОУ  - муниципальном  - региональном | 1-10 баллов  1- 5 баллов  1-10 баллов  1-7 баллов |
| 7 | Повышение самообразования и имиджа педагога | а) Ведение портфолио педагога и постоянное его пополнение (указать, что именно) | 5 балла |

**4.3.Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда инструктора по физическому воспитанию.**

**Максимальное количество баллов 100.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий** | **Методика расчета/показатель** | **Расчет баллов** |
| 1. | Высокое качество образовательного процесса | а) Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение  б) Качество и содержание оформления документации педагога  в) Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала  г) Индивидуальная работа с детьми  д) Качество подготовки и проведения занятий, соблюдение санитарно-гигиенических норм. Использование здоровье сберегающих технологий (проветривание помещений, утренняя гимнастика, соответствие формы одежды и обуви воспитанников и др.)  е) Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.  ж) Качественное проведение диагностики (вписывается только в месяц проведения мониторинга) | 1-5 баллов  1-5 баллов  4балла  1-5баллов  1- 9 баллов  1-5 баллов  1-5 баллов |
| 2 | Участие воспитанников, педагога в конкурсах, выставках, занятиях | а) Подготовка и проведение открытых занятий семинаров, мероприятий и пр.  -республиканский уровень  -городской уровень  -уровень ДОУ | 10 баллов  7 баллов  3балла |
| 3 | Особый вклад в развитие Учреждения | а) Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (дни открытых дверей, день здоровья)  б) Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях  - на уровне учреждения;  - на муниципальном уровне; | 5баллов  5 баллов  7 баллов |
| 4 | Взаимодействие с родителями | а) Отсутствие конфликтов, жалоб. Эффективное взаимодействие с родителями (по проделанной работе)  б) Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (соревнования, викторины, КВН и др.)  в) Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам развития ребенка. | 3 балла  3 баллов  3балла |
| 5 | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе | а) Наличие публикаций в СМИ, на сайт.  б) Составление презентаций опыта работы в электронном виде | 3балла  3балла |
| 6 | Повышение самообразования и имиджа педагога | а) Разработка авторских технологий, методик, программ  б) Ведение портфолио педагога и постоянное его пополнение | 1- 5 баллов  1-5 балла |

**4.4.Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателя.**

**Максимальное количество баллов 100.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий** | **Методика расчета/показатель** | **Расчет баллов** |
| 1 | Высокое качество образовательного процесса | а) Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение  б) Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника  в) Качество и содержание оформления документации педагога  г) Выставочный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала.  д) Использование здоровье сберегающих технологий (проветривание помещений, физ.минутка и др.) | 1- 5 баллов  1-5 баллов  1-5 баллов  1-5 баллов  1-2 баллов |
| 2 | Участие воспитанников, педагога в конкурсах, выставках, занятиях | а) Страница на сайте ДОУ  б) Участие и подготовка детей во всероссийских и республиканских конкурсах  в) Личное участие педагога в конкурсах, выставках  г) Подготовка и проведение открытых занятий, мероприятий.  - на уровне Учреждения  - на Муниципальном уровне | Выставка материалов на сайт 1-5 баллов  1-10 баллов  1-10 баллов  1-5 баллов  1-10 баллов |
| 5 | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе | а) Наличие публикаций в СМИ, газета  б) Составление презентаций опыта работы в электронном виде | 1-3 баллов  1-5 баллов |
| 3 | Организационная деятельность | а) Участие в профсоюзной деятельности  б) Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам развития ребенка  в) Помощь педагогам в оформлении муз зала, рекомендаций по проведению занятий | * 1. баллов   1-5 баллов  1-10 баллов |
| 4 | Повышение самообразования и имиджа педагога | а) Разработка авторских технологий, методик, программ  б) Ведение портфолио педагога и постоянное его пополнение | 1-10 балла  1-5 баллов |

**4.5.Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителя-логопеда.**

**Максимальное количество баллов 100.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий** | **Показатель** | **Баллы** |
| 1 | Высокое качество образовательного процесса | а) Комплексно - тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно развивающей среды)  б) Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.  в) Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию речи.  г) Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника (характеристика воспитанника и др.)  д) Своевременное и качественное оформление необходимой документации | От 1 до 5 баллов  5 баллов  5 баллов  5 баллов  5 балла |
| 2 | Результативность работы | а) Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения. | 3 балла |
| 3 | Коррекционная работа с детьми | а) Положительная динамика коррекционной работы | 1-7 баллов |
| 4 | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе | а) Составление презентаций опыта работы в электронном виде  б) Наличие публикаций в СМИ, предоставление информация на сайт. | 3 балла  3 балла |
| 5 | Взаимодействие с родителями, педагогами | а) Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.  б) Постоянное обновление информации на стенде для родителей | 3балла  3балла |
| 6 | Профессиональные достижения | а) Разработка и внедрение авторских методик коррекции речевых нарушений  б) Проведение и участие в ГМО  в) Персональное участие и подготовка детей к проведению открытых мероприятий:  -на городском уровне  -на уровне ДОУ | 1-7 баллов  5 баллов  5баллов  3балла |
| 7 | Использование дополнительных средств коррекции | Проведение Здоровьесберегающих комплексов (пальчиковая гимнастика, координация речи с движением, точечный массаж и пр.) | 5 баллов |
| 8 | Трансляция педагогического опыта | а) Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.)  б) Участие в конкурсах педагогического мастерства:  - на муниципальном уровне  - на региональном и федеральном уровне | 5 баллов  5 балла  8 баллов |
| 9 | Повышение самообразования педагога | а) Наличие плана по самообразованию и его выполнение  б) Ведение портфолио педагога и постоянное его пополнение | 5 баллов  5 баллов |

**4.6.Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда**

**музыкального руководителя**

**Максимальное количество баллов 100.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 1.Высокое качество образовательного процесса | а) Комплексно- тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно развивающей среды)  б) Своевременное и качественное оформление необходимой документации  в) Пополнение предметно- развивающей среды (портреты композиторов, нотная библиотека, игровое и музыкальное оборудование) | 5 баллов  5 баллов  5 баллов |
| 2 | Результативность образовательной деятельности | а) Качественное проведение диагностики (вписывается только в месяц проведения мониторинга)  б) Качество подготовки и проведения занятий, соблюдение санитарно-гигиенических норм. | 5 баллов  1-5 баллов |
| 3 | Трансляция педагогического опыта | а) Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.)  б) Участие в конкурсах педагогического мастерства:  - на муниципальном уровне  - на региональном и федеральном уровне | 5 баллов  5 баллов  10 баллов |
| 4 | Особый вклад в развитие учреждения | а) Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках и др. | 10 баллов |
| 5 | Результативность работы с семьями воспитанников | а) Обновление информационного стенда специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала  б) Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей  в) Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (соревнования, викторины, КВН и др.) | 3 балла  3 балла  6 баллов |
|  |  | г) Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам развития ребенка. | 3 балла |
| 6 | Методическая деятельность | а) Организация индивидуальной работы (календарное планирование, кол-во занятий, бесед и пр.)  б) Оказание организаторской помощи воспитателям других групп в подготовке детей (танец, песня и пр.) | 5 баллов  1-8 баллов |
| 7 | Повышение самообразования и имиджа педагога | а) Наличие плана по самообразованию и постоянное его выполнение  б) Разработка авторских методик, технологий и пр.  в) Ведение портфолио педагога и постоянное его пополнение | 5 баллов  7 баллов  5 баллов |

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-психолога**

**Максимальное количество баллов 100**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий** | **Методика расчета/показатель** | **Расчет баллов** |
| 1. | Высокое качество образовательного процесса | а) Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение  б) Качество и содержание оформления документации педагога  в) качественное и своевременная сдача справок администрации ДОУ и в УО  г) Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность, обновление материала  д) Индивидуальная работа с детьми  е) Использование здоровье сберегающих технологий (проветривание помещений, утренняя гимнастика, соответствие формы одежды и обуви воспитанников и др.)  ж) Качество подготовки и проведения занятий, соблюдение санитарно-гигиенических норм.  з) Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей. | 1-5 баллов  1-5 баллов  5 баллов  1-5баллов  1- 5 баллов  1-5 баллов  1-5 баллов  1-3 балла |
| 2 | Участие воспитанников, педагога в конкурсах, выставках, занятиях | а) Подготовка и проведение семинаров, консультаций, тренингов, мероприятий и пр.  -городской уровень  -уровень ДОУ | 8 баллов  5балла |
|  | Психологическое сопровождение учащихся | - в адаптационный период  - одаренных детей | 5 балла  5 балла |
| 3 | Особый вклад в развитие Учреждения | а) Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках  - на уровне учреждения;  - на муниципальном уровне; | 5 баллов  7 баллов |
| 4 | Взаимодействие с родителями | а) Отсутствие конфликтов, жалоб. Эффективное взаимодействие с родителями (по проделанной работе)  б) Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (тренинги, консультации, круглый стол и др.)  в) Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам развития ребенка | 3 балла  3 баллов  1-5 баллов |
| 5 | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе | а) Наличие публикаций в СМИ, на сайт.  б) Составление презентаций опыта работы в электронном виде | 3балла  3балла |
| 6 | Повышение самообразования и имиджа педагога | б) Разработка авторских технологий, методик, программ  в) Ведение портфолио педагога и постоянное его пополнение | 1- 5 баллов  1-5 балла |

***5. Порядок определения размера и периодичность стимулирующих выплат:***

* 1. Стимулирующие выплаты ФОТ работникамМКДОУ «Д/с№13» производятся ежемесячно на основании настоящего Положения, решения рабочей комиссии и утверждаются приказом заведующего МКДОУ «Д/с№13».
  2. В конце каждого отчетного периода производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника МКДОУ.
  3. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
  4. Размер стимулирующей части, запланированный на отчетный период, делится на общую сумму баллов (стоимость одного балла в рублях).
  5. Полученный показатель (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов конкретного работника, что определяет размер стимулирующих выплат.

***6.* *Основания, влияющие на уменьшение размера*** ***стимулирующих выплат, или их лишение.***

**6.1.**Несоблюдение Устава учреждения, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, неисполнение, или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, служит основанием для уменьшения/лишения стимулирующих выплат в следующем порядке:

- виновные действия, повлекшие вынесение дисциплинарного взыскания

- замечания, являются основанием для уменьшения стимулирующих выплат в размере 50% от общей суммы набранных баллов за текущий отчетный период;

- виновные действия, повлекшие вынесение дисциплинарного взыскания - выговора, являются основанием для лишения стимулирующих выплат за текущий отчетный период.

***7. Заключительные положения.***

**7.1.** Настоящее Положение с поправками, принятыми решением Совета педагогов и утвержденными приказом от 13.04.2018г. № 39 по МКДОУ «Д/с№13», вступает в силу **13.04.2018г.**, является локальным актом МДКОУ, определяющим порядок распределения стимулирующей части ФОТ работникам образовательного учреждения.

**7.2.** Настоящее Положение является приложением к коллективному договору МКДОУ «Д/с№13».

**7.3.** Настоящее Положение может быть пересмотрено, изменено и дополнено, как полностью, так и по отдельным пунктам, решением трудового коллектива, либо решением Совета педагогов МКДОУ «Д/с№13».

Приложение №7

к коллективному договору

Утверждаю: Согласовано:

Руководитель учреждения Председатель ПО профсоюза

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

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_г. «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О материальном поощрении работников образования г. Кизляра.**

1. Общая часть

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников образования вводятся следующие виды материального поощрения:

* Премирование, за успешное и качественное выполнения работ и заданий;
* Оказание материальной помощи.

2. Порядок установления премий за успешное и качественное выполнение плановых  
работ и заданий.

* Премирование работников, в том числе и руководителя до 1 оклада, производить по итогам работы: за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
* Предложение о размере премирования работника вносят: руководитель учреждения, выборный профсоюзный орган. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом.
* Решение о премировании руководителя принимает начальник управления образования по предложению выборного профсоюзного органа.

3. Основными условиями премирования являются:

* Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции - до 80%.
* Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий - до 80%.
* Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности учреждения или отдельного работника в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний - 80%.
* Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей и начальника ГУО и вышестоящих организаций по подчиненности - до 80%.

4. Премия может быть увеличена, если деятельность работника школы отвечает  
следующим условиям:

* Качественное проведение мероприятий.
* Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существенных проблем. Методическая работа.
* Высокие достижения учащихся, воспитанников.
* За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

1. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.
2. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетный периодом.
3. Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие) и в связи с уходом на заслуженный отдых, к Дню учителя и т.д.

8. Порядок выплаты материальной помощи. -

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

* При стихийных бедствиях, несчастных случаях.
* В целях социальной поддержки.

9. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении:

* При стаже работы на момент выплаты до 1 года - в размере до 40% от оклада;
* При стаже работы на момент выплаты от 1года до З лет, включая принятых на

работу по переводу, - в размере до 60% от оклада;

* При стаже работы от 10 до 15 лет - в размере до 80% от оклада;
* При стаже работы от 15 лет и выше - в размере 100% от оклада.

10. Выплата материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

* При стихийных бедствиях и несчастных случаях (краже, пожаре и т.п.) на основании личного заявления работника и приказа руководителя - до 1000 руб.
* В целях социальной поддержки на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом до - 500 руб.
* В случаях болезни и длительного лечения для частичного возмещения затраченных средств на лечение - до 500 руб.

11. На выплату премий и оказание материальной помощи направляется часть средств,  
оставшаяся из фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в  
основные обязанности работника, за сложность, напряженность и высокое  
качество работы и кроме того, фонда экономии по заработной плате по итогам  
отчетного периода.

Приложение №8

к коллективному договору

Утверждаю: Согласовано:

Руководитель учреждения Председатель ПО профсоюза

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

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_\_г. «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г.

**План улучшения условий и охраны труда**

на 2018-2021 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Время исполнения | Ответственные |
| Пропаганда здорового образа жизни | Постоянно | Ответственный за ОТ |
| Физическая гимнастика до начала рабочего дня | Постоянно | Мед.работник |
| Участие в общегородских спортивных мероприятиях | Ежегодно | Заведующая |