

Коллективный договор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Начальная школа – Детский сад № 11»

Юридический адрес работодателя:
665386, Иркутская область
г. Зима ул. Новокшонова, 4 «А»
тел. 8(39554) 3-27-64

СЕКТОР ПО ТРУДУ И ОХРАНЕ ТРУДА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ЗИМНЬСКОГО ГОРОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. №: <u>45/13/15</u>
• <u>Об. с/ид/др/е</u> 20 <u>16</u> г.
<u>Вед. в/м/а/м/т/с/а/н/т/</u>
Иркутская область, Зиминский район, с/п/о/с/т/о/в/о

Принят на общем собрании коллектива 29.08.2016 г.
- Протокол № 01 от 29.08.2016 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор, заключён между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в коллективе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11» (далее - МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» г. Зима, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Тиминской Светланы Васильевны председателя.

1.3.2. Работодатель в лице руководителя – директора Лазеевой Натальи Алексеевны.

1.4. В соответствии с решением профсоюза и работников МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» г. Зимы от 29.08.2016 г. действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

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

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в следующих случаях:

1.6.1. Изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации в течение всего срока реорганизации.

1.6.3. При смене формы собственности организации в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6.4. При ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников организации.

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по соглашению) профсоюзного комитета:

1) соглашение по охране труда;

2) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

- 3) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 4) положение о ежемесячных доплатах стимулирующего характера из надтарифного фонда работникам образовательных учреждений;
- 5) положение о порядке и условиях надбавки за стаж непрерывной работы;
- 6) занятость, переобучение работников;
- 7) улучшений условий и охраны труда работников;
- 8) гарантии и льготы работникам, совмещающему работу с обучением;
- 9) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- 10) перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными, и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 11) положение о льготах отдельным категориям работников образования;
- 12) другие вопросы, определённые сторонами.
- 13) Правила внутреннего трудового распорядка;

1.13. Стороны определяют следующие формы взаимодействия работодателя и работников в управлении организацией через профсоюзный комитет:

- учёт мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определённые Трудовым Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

II. Трудовой договор и гарантии занятости.

В соответствии со ст.63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 18 лет.

В соответствии со ст.61 ТК РФ работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В соответствии со ст.68 ТК РФ при приёме на работу работодатель обязан ознакомить под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, в том числе с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»:

- Уставом;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Вводным инструктажем по охране труда;
- и другими локальными нормативными актами организации.

1. В соответствии со ст.57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работника и в письменной форме.

2. Если в условиях трудового договора работника предусматриваются социальные льготы или гарантии (в частности: улучшение жилищных условий, работника, предоставление ссуд и т.д.) заключение такого договора должно производиться с уведомлением профсоюзного органа.

3. В соответствии со ст.58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст.179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- лица, достигшие возраста 50 лет – женщины, 55 лет – мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ « О занятости населения в Российской Федерации»;

5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента воспитанников, установленной законом « Об образовании» и типовым положением об образовательной организации;

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида – до достижения им 18 лет);

- увольнения членов Профсоюза без учёта мотивированного мнения профкома по правилам ст.82 ТК РФ, 373 ТК РФ.

6. При освобождении работников по п.п.1 и 2 ст.81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома – не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) – не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

- в соответствии со ст.180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора **без предупреждения** за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

- Согласно ст.180 ТК РФ о предстоящем увольнении работники предупреждаются не менее чем за 2 месяца до увольнения, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Т.е. расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации без предупреждения работников персонально и под роспись не допускается.

- создавать меры для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц

7. В соответствии со ст.178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие при расторжении трудового договора в размере двухнедельного среднего заработка:

- в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или признания работника полностью неспособным;
- в связи с призывом на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего данную работу;
- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

8. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в любом случае производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9. Педагогические работники имеют право свободно распоряжаться своими способностями, заключать коллективные и индивидуальные контракты с администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и другими организациями на выполнение конкретных работ (чтение платных лекций, проведение платных консультаций и др.). Изменение условий контрактов может иметь место только по соглашению сторон. При использовании помещений, оборудования или интеллектуальной собственности организации, условия контракта с другими организациями согласуются с администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

10. Привлечение работников организации образования на иные, не обусловленные трудовым договором работы, возможно только при наличии производственной необходимости и личного согласия работника. В остальных случаях (кроме работ по поддержанию порядка в помещениях и на территории МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и работ по обеспечению техники безопасности) такие работы выполняются на основании письменных трудовых соглашений между работодателем и работником с оформлением приказа по образовательной организации, в котором предусматривается срок выполнения конкретной работы и размер её оплаты.

11. Руководитель образовательной организации не должен допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников. Увольнение работников образовательных организаций по п. 1 ст.81 ТК РФ возможно только по окончании учебного года в соответствии с действующим законодательством.

12. Отстранение работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы могут производиться только:

- а) по предложению уполномоченных органов в случаях, предусмотренных законодательством;
- б) работодателем при появлении работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения или токсического опьянения;
- в) работодателем работникам, не прошедшим медицинское освидетельствование на профессиональную пригодность в соответствии с законодательством.

14. Педагоги реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности 1 раз в 3 года бесплатно в межаттестационный период. При желании работника дополнительно повысить свою квалификацию, он вправе это осуществить за свой счёт и по согласованию с работодателем.

15. Стороны договорились, что работодатель создаёт необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами организации образования. При направлении работников на курсы повышения квалификации за ними сохраняется средняя заработная плата и выплачиваются командировочные расходы.

III. Рабочее время и время отдыха, отпуск.

1. В соответствии со ст. 94. ТК РФ установленная продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе для работников организации образования не может превышать 36 часов у работников с вредными или опасными условиями труда определенными аттестацией рабочих мест по условиям труда и 40 часов в неделю работников у которых отсутствуют вредные условия труда определенные аттестацией рабочих мест по условиям труда.

2. Продолжительность ежедневной работы устанавливается Правилами внутреннего распорядка, Уставом МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», трудовым договором, а также годовым календарным графиком. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная действующим законодательством.

3. Составление расписания специальной организованной образовательной деятельности дошкольников по реализации образовательных областей осуществляется с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. Учебная нагрузка на новый учебный год согласовывается с трудовым коллективом с соблюдением преемственности и интересов детей. Объём учебной нагрузки, а также её характер сохраняется на протяжении учебного года, за исключением личного заявления педагога, случаев уменьшения количества часов по учебному плану. Объём учебной нагрузки педагога на новый учебный год устанавливается до ухода в отпуск.

4. Работа по дополнительным трудовым соглашениям (договорам) проводится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) предоставляется по просьбе работников, имеющих на это право: беременным женщинам, женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 16 лет) и отцам одиночкам; по рекомендации ВТЭК; по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6. Дополнительные дни отдыха предоставляются по просьбе работников одному из родителей, имеющих детей инвалидов в возрасте до 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ, (предоставляются только опекунам или попечителям).

7. В соответствии со ст. 95 ТК РФ установить продолжительность рабочего дня накануне не рабочих праздничных сокращением рабочего времени на один час для всех работников.

11. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно, только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;

- в иных случаях, с письменного согласия работника, и по **согласованию с профсоюзным комитетом**, а именно: при проведении культурно – массовых, спортивных и иных подобных мероприятий;

12. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

нерабочий день оплачивается в обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

13. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производится оплата такой работы согласно законодательству.

14. Согласно ст.123 ТК РФ график отпусков утверждается, работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков доводится до работников своевременно и персонально. Выплата средней заработной платы за время отпуска производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за 3 дня его начала (ст.136 ТК РФ). В случае задержки оплаты отпуска работник вправе требовать переноса отпуска на количество дней задержки выплаты.

15. Согласно ст.125 ТК РФ при разделении отпуска по частям, хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 дней.

16. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск, по соглашению с руководителем, может быть перенесён на другое время.

17. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально – бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника - до 5 дней
- в случае бракосочетания члена семьи работника - до 2 дней
- работнику – отцу в связи с рождением ребёнка - до 5 дней
- в связи с проводами члена семьи в армию - 2-3 дня
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней
- работающим женщинам:

имеющим ребёнка в возрасте до 3-х лет;

имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

имеющим ребёнка – инвалида в возрасте 18 лет;

одиноким матери, воспитывающего ребёнка до 14 лет;

одиноким отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте

до 14 лет без матери;

- 14 дней

- работающим пенсионерам по возрасту;

- до 14 дней.

18. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника работодателем о начале отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

19. В соответствии со ст.122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в организации первый год, предоставлять летом ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объёме по соглашению сторон.

20. Предоставлять работникам очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно – курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

21. Предоставлять сверх основного ежегодного отпуска дополнительные **оплачиваемые** отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней (примечание: указанная норма сохраняется в соответствии с ч. 1 ст.116 ТК РФ и действующим Законом РФ от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»);

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (продолжительность отпусков по тем или иным категориям таких работников установлена законодательством).

22. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для

сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

V. Оплата и нормирование труда.

1. В соответствии со ст.136 ТК РФ выплачивать заработную плату каждые полмесяца и только в денежной форме в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. При совпадении для выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Основная выплата заработной платы не позднее 10 числа каждого месяца (январь до 15 числа), аванс не позднее 25 числа каждого месяца не более 40%.

2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

3. Своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения соответствующего решения аттестационной комиссии.

4. Включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюза.

5. В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

6. В соответствии со ст. 379 ТК РФ, в целях защиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

7. В соответствии со ст. 236 ТК РФ « Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже 0,03 действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

8. В соответствии с постановлением Министерства труда РФ от 17.08.1995г. № 46 лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на их обязанности, может быть установлен тот же разряд оплаты труда по ЕТС, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы (по рекомендации аттестационной комиссии).

9. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников:

9.1. Во время отпуска по уходу за ребёнком при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке, но не более, чем на один год.

9.2. Педагогическим и руководящим работникам, достигшим пенсионного возраста, в случае продолжения или возобновления ими педагогической деятельности сохраняется разряд оплаты труда, установленный при аттестации, на два года.

10. В соответствии с Рекомендациями о порядке исчисления заработной платы работников образовательной организации, указанных в письме Минобразования России и Профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации от 16.01.2001 № 20-58-196/20-5-7, применять почасовую оплату за часы, проведённые в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы).

14. В соответствии со ст.285 ТК РФ лицам, работающим в организации по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

15. Начисление заработной платы в соответствии с положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 11», отличной от Единой тарифной сетки, утверждённой приказом № 103 от 03.09.2012 г. (Приложение № 5)

VI. Обязательства профсоюзного комитета.

1. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» .

2. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально – трудовых отношений, вносить предложения по совершенствованию управления и работы организации, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций;
- установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- за устранением выявленных нарушений.

4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и городской аттестационной комиссии.

5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с работодателем предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждениях комиссий по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;

- выдвигать представителя профсоюзной организации для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;
- осуществлять контроль за исполнением решений КТС.

6. Оказывать силами горкома членом Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально – экономическим вопросам.

7. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

8. Членам профсоюза по их заявлениям оказывается помощь в чрезвычайных обстоятельствах из профсоюзного фонда.

VII. Улучшение условий охраны труда.

1. В соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ- 01-2001 «Управление охраной труда и обеспечиванием безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России » ввести в действие приказом по учреждению «Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса», определяющее должностные обязанности работников образования по охране труда (Приложение № 2).

2. Обеспечивать работу в соответствии с отраслевым стандартом и «Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса», своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно - воспитательного процесса.

3. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

5. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год.

6. Не позднее 21 августа проводить проверку готовности организации к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности (пищеблок, прачечная, физкультурный зал) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7. До 15 сентября выполнять все запланированные работы по подготовке организации к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

8. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни здоровью работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

10. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения организации, для осуществления общественного контроля уполномоченному профкома, членам комитета (комиссии) по охране труда.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

11. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете вопросы состояния условий и охраны труда в МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

12. Участвовать в городском смотре – конкурсе по охране труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

13. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно – общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

14. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующем, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

15. Принимать участие в работе комиссий и проверки готовности МБДОУ «Детский сад № 11» к новому учебному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

VIII. Иные социально-трудовые льготы и гарантии.

1. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников в соответствии с нормами ст. ст. 167,168, 187 ТК РФ (размеры возмещения расходов должны быть не менее установленных Правительством РФ).

2. В соответствии со ст.196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников:

- повышающих образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки;
- повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения по согласованию с руководителем.

3. С учётом мнения профсоюзного комитета применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

4. Проводить работу в администрации города по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам для покупки жилья, строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.

5. Обеспечить работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных организациях.

6. Организовать платное горячее питание работников на базе МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

7. Разработать и ввести в действие Положение об уполномоченном по социальному страхованию Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11» Приложение № 1.

8. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно – курортных и иных организациях.

9. Проводить культурно – массовые мероприятия в связи с Днём учителя, с Днём Победы, Новым годом, 8-е марта.

10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально – экономических прав и гарантий работников отрасли.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель:

1. Признаёт профсоюзный комитет как представителя работников организации, уполномоченного на то общим собранием работников.

Работодатель обязуется:

1. В соответствии со ст.8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые права и интересы работников, с учётом мнения профсоюзного комитета.

2. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учёта рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально – трудовым вопросам.

3. В соответствии со ст.22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профсоюзного комитета, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях:

- законодательства;
- иных нормативно – правовых актов,
- правил и норм охраны труда;

4. Принимать меры по их устранению и своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

5. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации т.п.;
- возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;

- помещения и другие объекты детского сада для проведения культурно – просветительных, спортивно – оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;

- оргтехнику и средства связи;

6. В соответствии со ст.28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников членские взносы.

7. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учёбы.

8. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе работодателя;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

XI. Профсоюзный комитет обязуется:

9. Знакомить каждого вновь принятого на работу с Уставом Профсоюзного комитета, Положением о городской профсоюзной организации, информацией о текущей деятельности Профсоюзного комитета, её целями и задачами.

10. Представлять интересы работников членов Профсоюза в соответствии со ст.30 ТК РФ – работников, не являющихся членами Профсоюза, осуществляющих перечисления на счета Профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально – экономических прав и интересов работников.

11. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителей учреждений и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т.п.

12. В целях урегулирования коллективного трудового спора профсоюзный комитет вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профсоюзным комитетом;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования, забастовки;
- участвовать во всероссийских акциях протеста.

X. Заключительные положения.

1. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с 29 августа 2016 года и действует по 01 сентября 2019 года (срок действия коллективного договора не более 3 лет ст. 43 ТК РФ). По истечению установленного срока коллективный договор действует до заключения нового договора. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период действия.

2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

5. Проведения контроля за выполнением коллективного договора раз в год среди коллектива.

Работодатель обязуется:

5. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников;

- В течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).

6. В случае привлечения сторонних специалистов – экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

Профсоюзный комитет обязуется:

Зарегистрировать коллективный договор в городском комитете профсоюза, своевременно предоставить комитету профсоюза отчет.


7. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

8. Изменения и дополнения к коллективному договору подписываются представителями сторон и направляются на уведомительную регистрацию.


9. Представители сторон знакомят работников с текстом коллективного договора форма ознакомления в электронном виде или на бумажном носителе.

10. Договор составлен в трех экземплярах по одному каждой из сторон и 1 в регистрирующий орган.


Директор
МБОУ «Начальная школа -
Детский сад № 11» Лазеева Н.А.


«29» августа 2016 г.

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Начальная школа - »
Детский сад № 11» Тиминская С.В.


«29» августа 2016 г.

Согласовано:

Председатель
ГК профсоюза ЗУО
 Л.С.Зименкова.
«29» августа 2016 г.




Перечень Приложений к коллективному договору:

1. Приложение № 1. Положение об уполномоченном по социальному страхованию Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11».
2. Приложение № 2. Положение «Об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11» в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ-01-2001г.
3. Приложение № 3. Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.
4. Приложение № 4. Программа вводного инструктажа по охране труда.
5. Приложение № 5. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11 », отличной от Единой тарифной сетки.


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Начальная школа -
Детский сад № 11»

 С.В. Тиминская
Протокол собрания трудового коллектива
№ 01 от «28» августа 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «Начальная школа -
Детский сад № 11»

 Н.А. Лазеева
Приказ № 144 «А» от «01» сентября
2015 г

Приложение № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

**об уполномоченном по социальному страхованию
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа – Детский сад № 11»**

В соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 101, для осуществления практической работы по социальному страхованию на предприятии, в учреждении, организации избирается уполномоченный по социальному страхованию (в организации, где число работников менее 100 человек функции комиссии по социальному страхованию может выполнять уполномоченный по социальному страхованию)

Уполномоченный по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

I. Общие положения

1.1. Уполномоченный по социальному страхованию избирается в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11» далее организация или МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», зарегистрированном в качестве страхователя в отделении (филиале отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации.

1.2. Уполномоченный по социальному страхованию избираются из числа работников учреждения на общем собрании трудового коллектива.

1.3. Положение об уполномоченном по социальному страхованию, в котором определяются срок полномочий и порядок принятия решений, разрабатывается на основании Типового Положения о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию и утверждается общим собранием трудового коллектива.

II. Функции уполномоченного.

2.1. Уполномоченный решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей, в том числе на

частичное содержание санаториев-профилакториев, санаторных и оздоровительных лагерей для детей и юношества; осуществляет контроль за их использованием;

- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, приобретенных за счет средств социального страхования;
- ведет учет работников и членов их семей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе.

2.2. Уполномоченный:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособия по социальному страхованию администрацией организации;
- проверяет правильность определения администрацией организации права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией организации.

2.3. Уполномоченный проводит анализ использования средств социального страхования в организации, вносит предложения администрации и профсоюзу о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

III. Права и обязанности уполномоченного

3.1. Уполномоченный вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) работников организации;
- запрашивать у администрации МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и вносить соответствующие решения;
- принимать участие в выяснении администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;
- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;
- участвовать в разработке планов оздоровления лиц, направляемых в санатории-профилактории данной организации;
- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за выдачей листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников организации;
- обращаться в отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», при возникновении спора между комиссией и администрацией организации, а также в случаях неисполнения администрацией предприятия решений комиссии;
- получать в отделении (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;
- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое отделением (филиалом отделения) Фонда;

- вносить в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию в организации;
- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников организации.

3.2. Уполномоченный обязан:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и отделения (филиала отделения) Фонда;
- представлять материалы о работе комиссии по вопросам отделения (филиала отделения) Фонда;
- представлять общему собранию трудового коллектива и администрации МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;
- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников организации по вопросам социального страхования.

IV. Порядок работы уполномоченного.

- 4.1. Уполномоченный избирается на срок до 3-х лет. Уполномоченный может быть переизбран до истечения срока полномочий решением общего собрания трудового коллектива, в том числе по представлению отделения (филиала отделения) Фонда.
- 4.2. Решения уполномоченного по социальному страхованию оформляются протоколом.
- 4.3. По решению отделения (филиала отделения) Фонда уполномоченному может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

V. Контроль за работой уполномоченного

- 5.1. Контроль за работой уполномоченного осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.
- 5.2. Решения уполномоченного могут быть обжалованы в отделении (филиале отделения) Фонда.

Согласовано
 Председатель профсоюзного
 комитета
 С.В. Тиминская
 «01» сентября 2015 г.

Утверждаю
 Директор МБОУ «Начальная школа -
 Детский сад № 11»
 Н.А. Лазеева
 «01» сентября 2015 г.

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности
образовательного процесса в Муниципальном бюджетном общеобразовательном
учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11»
в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ- 01 – 2001.

I. Общие положения.

Охрана труда и обеспечение безопасности образовательного процесса – система сохранения жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников в процессе их трудовой и образовательной деятельности, включает в себя правовые, социально – экономические, лечебно - профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Деятельность ответственного по охране труда и обеспечение безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, а также их должностными обязанностями по охране труда.

Организацию подразделения охраны труда и учёбы осуществляют руководители в соответствии со ст.12 Федерального закона от 17.07.99г. № 181 – ФЗ « Об основах охраны труда в Российской Федерации».

II. Функциональные задачи службы охраны и обучения.

2.1. Координация работы и контроль за обеспечением здоровых и безопасных условий труда и обучения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11», далее МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

2.2. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, а также работы по улучшению условий труда.

2.3. Координация и методическое руководство работой служб охраны труда и обучения .

2.4. Информирование и консультирование работников, в том числе руководителей, по вопросам охраны труда.

2.5. Реализация основных направлений государственной и отраслевой политики в области охраны труда и обеспечению безопасности в пределах своих полномочий, а также должностные обязанности специалиста по охране труда.

Ответственный по охране труда в рамках своих полномочий обеспечивает:

- участие в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися в соответствии с установленным порядком;
- учёт всех фиксируемых несчастных случаев, происшедших с обучающимися и работающими, связанных с производством и образовательным процессом;
- контроль за выполнением требований, направленных на охрану труда и обеспечение безопасных условий в учебных заведениях, при приёмке учреждения к новому учебному году, при лицензировании;

- содействие обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организацию и проведение ведомственного контроля за выполнением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасных условий;
- предоставление о травматизме обучающихся, а также оперативной информации о фактах крупных аварий, пожаров, групповых и смертельных несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися;
- проведение анализа состояния условий охраны труда, причин несчастных случаев с воспитанниками, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников, разработку и принятие мер по их предупреждению и снижению;

III. Права.

В любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по охране труда.

- требовать устранения выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;
- направлять руководителю предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;
- запрашивать и получать от руководителя МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменное объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;
- привлекать по согласованию с руководителем соответствующих специалистов к проверкам состояния условий охраны труда;

IV. Ответственность.

Ответственный по охране труда несёт персональную ответственность за выполнение должностных обязанностей и соблюдение требований правил, инструкций и других нормативных правовых документов по охране труда и обеспечению безопасности.

V. Взаимодействие.

- Совместно с заинтересованными организациями участвует в проведении семинаров, выставок и других мероприятий по пропаганде, по вопросам охраны труда и обеспечения безопасных условий.
- Ответственный по охране труда осуществляет свою деятельность и контроль за соблюдением требований охраны труда.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
И.И. С.В. Тиминская
«01» сентября 2015 г.

Утверждаю
Директор МБОУ «Начальная школа - »
Детский сад № 11»
И.И. Н.А. Лазеева
«01» сентября 2015 г.

Приложение № 3

ПРОГРАММА

первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11»

1. Общие сведения об оборудовании на данном рабочем месте, участке.
2. Основные опасные и вредные производственные факторы, возникающие на нём.
3. Безопасная организация и содержание рабочего места.
4. Опасные зоны механизма, прибора, другого оборудования. Средства безопасности оборудования (предохранительные устройства, ограждения, системы блокировки и сигнализации, знаки безопасности).
5. Требования по предупреждению электротравматизма.
6. Безопасные приёмы и методы работы: действия работника при возникновении опасной ситуации.
7. Средства индивидуальной защиты на данном рабочем месте и правила пользования ими.
8. Характерные причины аварий, взрывов, пожаров, случаев производственных травм. Обязанность и действия работников при аварии, взрыве, пожаре. Способы применения имеющихся в школе средств пожаротушения, противопожарной защиты и сигнализации, места их расположения.
9. Ознакомление работника с требованиями инструкций по охране труда.

4.2. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для Учреждения. Общие сведения о них. Предельно допустимые концентрации вредных веществ. Выполнение работ в условиях повышенной и пониженной температуры воздуха рабочей зоны.

4.3. 4.3. защита от вредных и производственных факторов:

- совершенствование технологического процесса,
- механическая и естественная вентиляция,
- предохранительные устройства и блокировки машин и механизмов;
- механизация и автоматизация производственных процессов;
- обучение работающих безопасным методом работы;
- средства коллективной и индивидуальной защиты, выдача, порядок, нормы и сроки носки.

Время инструктажа 20 минут

5. Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

5.1. Понятие о профессиональном заболевании и несчастном случае на производстве.

5.2. Обязанности пострадавшего, очевидца и руководителя при возникновении несчастного случая.

5.3. Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечья, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.4. Причины отдельных характерных случаев на производстве, аварий и дорожно-транспортных происшествий на транспорте на данном или аналогичном предприятии, происшедших из-за нарушения требований безопасности и меры по их недопущению.

5.5. Основные направления работы по предупреждению травматизма.

Время инструктажа 25 минут

6. Электробезопасность

6.1. Действия тока на организм человека, поражающие факторы.

6.2. Условия предупреждения поражением электротоком.

6.3. Порядок допуска рабочих к обслуживанию электрифицированного оборудования и инструмента, границы обслуживания.

Время инструктажа 10 минут

7. Пожарная безопасность

7.1. Основные причины пожаров, загораний и взрывов и меры их предупреждения.

7.2. Действия работников при возникновении загораний и пожаров.

7.3. первичные средства тушения пожаров и правила пользования ими.

Время инструктажа 15 минут

8. Первая помощь пострадавшим

8.1. Методы оказания первой помощи при поражении электротоком, ожогах, механических травмах, кровотечениях, обморожениях и др.

8.2. Искусственное дыхание и наружный массаж сердца.

Время инструктажа 15 минут

Общее время для проведения вводного инструктажа 2ч 05мин

РАССМОТРЕНО

на общем собрании трудового
коллектива МБОУ «Начальная школа -
Детский сад № 11»
Протокол от 01.09.2015 № 01

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ «Начальная школа – Детский
сад № 11»
от 01.09.2015 № 157

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Начальная школа – Детский
сад № 11»

 С.В. Тиминская

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
- Постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года №339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- Распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;
- Приказом Министерства Иркутской области от 21.09.2010г. №194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- Приказом Министерства образования Иркутской области от 26 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству 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 4 декабря 2009 года, протокол №10.

- Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г. Зимы, подведомственных Управлению образования администрации ЗГМО, от 20.03.2015.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11» (Учреждение), и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются директором Учреждения на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Зарплата работника Учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св,$$

где:

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК,$$

где:

О - минимальный оклад (ставка).

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии).

КПП - персональный повышающий коэффициент.

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетные звания.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам организаций, имеющим ученую степень кандидата наук - 3000 рублей, имеющим ученую степень доктора наук - 7000;

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки:

- работникам Учреждения, 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% минимального оклада (ставки);

- работникам Учреждения, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола 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% от минимального оклада (ставки);

- работникам Учреждения, 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», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 10% от минимального оклада (ставки);

- работникам Учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 10 % от минимального оклада (ставки);

- работникам Учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник страны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 10 % от минимального оклада (ставки);

- работникам Учреждения, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 10% от минимального оклада (ставки).

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в Учреждении, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20% (до 3 лет работы);

- 10% (от 3 до 5 лет работы);

- 5% (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 Учреждении по специальности.

7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 5).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором Учреждения для работников образования по должностям не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии) устанавливается в зависимости от отнесения должности (профессии) к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Для работников Учреждения (дошкольный уровень) персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику также с учетом уровня его профессиональной подготовки, стажа работы (Приложение 6).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности (профессии) и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается один раз в год.

- работникам Учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 10 % от минимального оклада (ставки);
- работникам Учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 10 % от минимального оклада (ставки);
- работникам Учреждения, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 10% от минимального оклада (ставки).

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в Учреждении, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20% (до 3 лет работы);
- 10% (от 3 до 5 лет работы);
- 5% (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 Учреждении по специальности.

7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 5).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором Учреждения для работников образования по должностям не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии) устанавливается в зависимости от отнесения должности (профессии) к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Для работников Учреждения (дошкольный уровень) персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику также с учетом уровня его профессиональной подготовки, стажа работы (Приложение 6).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности (профессии) и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается один раз в год.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Зиминского городского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Зиминского городского муниципального образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством Иркутской области.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования

13. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставка) работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (**Приложение 1**).

14. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в размерах согласно **Приложению 5**.

15. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно **Приложению 1**.

16. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательной организации и других факторов, утвержденных локальным нормативным актом образовательной

организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетные звания.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

18. Рекомендуемые минимальные оклады (ставки) работникам, занимающим должности служащих (профессии рабочих), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к ПКГ (Приложение 2).

19. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

20. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

21. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

22. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ (Приложение 3).

23. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

24. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом Учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Глава 4. Директор Учреждения, его заместители

25. Зарботная плата директора Учреждения, 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.

Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им образовательной организации, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Вновь назначаемому директору устанавливается кратность не менее 1,5 размера средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада директора устанавливается Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, утверждаемым постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования (далее – Положение об оплате труда руководителей).

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

Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10 – 45 процентов ниже должностного оклада директора 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 высшей школы 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 награду Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды: нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 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.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора устанавливает директор Учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

26. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения осуществляются Управлением образования администрации Зиминского городского муниципального образования за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителей образовательных организаций, установленного в объеме 3 процентов от фонда оплаты труда работников соответствующей образовательной организации с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, утверждаемыми постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

29. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 до 12 процентов тарифной ставки (оклада).

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

30. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

31. Выплаты компенсационного характера при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

32. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты за работу в ночное время в образовательной организации составляет 35% должностного оклада (ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

34. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

35. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с Учреждением.

36. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

37. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды ежемесячных выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- За классное руководство - Данная выплата устанавливается педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) в 1-4 классах, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего, и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года №1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 189.

В классах с наполняемостью меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Педагогическому работнику Учреждения, выполняющему функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер вознаграждения определяется с учетом наполняемости в каждом классе.

- За проверку письменных работ - Данная выплата устанавливается педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку - в размере 15 % минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю; по черчению, химии, физике - в размере 10 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю; по информатике, рисованию, биологии, географии, истории, обществознанию, праву, природоведению, экономике - в размере 5 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю.

- За заведование учебными кабинетами:

а) воспитателям и другим педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (группами, изостудиями, музыкальными, спортивными залами, кабинетами), в которых проводится образовательный процесс - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы, выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

б) учителям и другим педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (классами), в которых проводится образовательный процесс - в размере 10 процентов минимального оклада (ставки заработной платы, выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

в) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

- Выплата за специфику работы в Учреждении, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

а) за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) при условии проведения специального образования с детьми данной категории, - 15-20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы):

- учитель – логопед – 20 % от минимального оклада по занимаемой должности;

- воспитатель – 15 % от минимального оклада по занимаемой должности;

в) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - на 20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы);

г) учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки;

д) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы).

Конкретный размер выплаты за специфику работы в Учреждении определяется директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

38. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

премиальные выплаты к юбилейным датам и праздникам.

39. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

40. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в Учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований соответствующего бюджета.

41. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

42. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;

- компетентность работника в принятии решений;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

43. Стимулирующие выплаты работникам по результатам профессиональной деятельности отменяются приказом директора Учреждения при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

44. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

45. Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.

46. Вновь принятому работнику (или в связи с переводом на другую должность) может устанавливаться среднее значение стимулирующих выплат по данной должности.

47. После издания приказа директора Учреждения, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения работников к директору по вопросам изменения выплат рассматриваются в течении трех рабочих дней. Основанием для направления обращения могут служить нарушение процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

48. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 7).

49. Основой установления выплат стимулирующего характера для работников Учреждения является определение критериев и показателей оценки эффективности труда работников для каждой конкретной стимулирующей выплаты. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения и критериям деятельности работников.

Перечень критериев и показателей оценки эффективности труда работников представлен в **Приложениях № 7**.

50. Премияльные выплаты к юбилейным, профессиональным датам устанавливаются до 5000 рублей в виде единовременной премии в пределах фонда оплаты труда. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

51. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь предоставляется в случаях:

- при возникновении трудной жизненной ситуации вследствие непредвидимых чрезвычайных ситуаций (пожара, ограбления и т.п.) и причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирных краж, грабежа и иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- болезни и проведения лечения работника, болезни или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги);
- регистрации брака, рождения ребенка.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

52. Материальная помощь работникам выплачивается на основании приказа директора Учреждения с указанием в последнем причины выплаты и суммы материальной помощи.

53. Материальная помощь несет единовременный характер и не связана с выполнением работников трудовых обязанностей.

54. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка коллективным договором, трудовым договором.

Директор МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»



Н.А. Лазсева

Приложение 1
к Положения об оплате труда работников
МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»

**Размеры минимальных окладов (ставок)
работников образования**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	2981
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	5566
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Педагог-организатор	5945
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	6198
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Учитель-логопед	6578
Учитель	

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»

Размеры минимальных окладов (ставок) служащих

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-машинистка	2981
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	3768
Инспектор по кадрам	3685

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»

**Размеры минимальных окладов (ставок)
общеотраслевых профессий рабочих**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), 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:	
Кухонный работник	2981 – 1 квали- фикационный разряд, 3080 – 2 квалификационный разряд, 3377 – 3 квалификационный разряд
Подсобный рабочий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Дворник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»

**Размеры минимальных окладов (ставок) профессиональных
квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и
кинематографии**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб.	Рекомендуемый размер повышающего Кoeffициента
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Библиотекарь	4923	0

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу
(ставке) по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по
результатам аттестации педагогических работников**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,10 – для второй категории; 0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Учитель	
Учитель-логопед	

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»

**Размер персонального повышающего коэффициента
к минимальному размеру оклада за стаж работы и образование
педагогических работников**

Стаж работы	Размер персонального повышающего коэффициента при средне-специальном образовании	Размер персонального повышающего коэффициента при высшем образовании
от 3 до 10 лет	0,03	0,05
от 10 до 15 лет	0,06	0,08
от 15 до 20 лет	0,10	0,12
от 20 до 30 лет	0,14	0,16
свыше 30 лет	0,18	0,20

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательной организации

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Все виды и размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

1. Размеры выплат стимулирующего характера работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяются директором Учреждения согласно критериям и показателям эффективности труда работников, установленным для каждой конкретной стимулирующей выплаты, на основании сведений, представленных членами комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат.

2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в Учреждении критериев и показателей эффективности труда работников.

3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Итоговый размер выплаты стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям эффективности труда работников за месяц.

5. В течение каждого месяца директором председателем комиссии по рассмотрению и установлению стимулирующих выплат Учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям эффективности труда работников, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

Максимальная оценка составляет, для:

- педагогического персонала дошкольного уровня – 135 баллов;
- педагогического персонала школьного уровня – 157 баллов;
- административного персонала – 100 баллов;
- работников культуры – 50 баллов;
- служащего персонала – 50 баллов;
- рабочего персонала – 70 баллов;
- учебно-вспомогательного персонала – 70 баллов.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7. Единовременное премирование работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Работникам может выплачиваться единовременная премия:

- 1) к юбилейным датам (со дня рождения, работы в образовательной организации);
- 2) к профессиональным праздникам.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой премии.

Глава 3. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера

8. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются при нарушении работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, нарушении санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

9. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ могут быть снижены при следующих обстоятельствах:

а) ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;

в) изменение содержания выполняемых должностных (функциональных) обязанностей;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательной организации и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

10. В целях усиления роли выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и повышения размера этих выплат рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

11. Порядок и условия изменения стимулирующих выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются Учреждением самостоятельно в Положении об оплате труда.

12. Для определения суммы выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ предлагается:

1) произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника в соответствии с перечнем (МАХ);

2) суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

3) размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на месяц, разделить на МАХ. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

4) этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получится размер выплат стимулирующего характера каждого работника.

5) Оставшуюся сумму после распределения считать экономией фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера, и направить на выплату единовременной премии и материальной помощи.

Пример:

Произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала – 3 чел.

а) Иванов И.И. – 100 баллов.

б) Петров П.П. – 100 баллов.

в) Сидоров С.С. – 100 баллов.

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов),
 $100+100+100=300$ баллов.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на месяц, разделить на 300 баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что размер стимулирующей части = 30000 руб., тогда $30000 \text{ руб.} / 300 = 100 \text{ руб.}$

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплат стимулирующего характера каждого работника за месяц.

а) Иванов И.И. – 100 руб. x 20 = 2000 руб.

б) Петров П.П. – 100 руб. x 40 = 4000 руб.

в) Сидоров С.С. – 100 руб. x 37 = 3700 руб.

13. Снижение размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора с указанием причин и периода снижения выплат стимулирующего характера.

Глава 4. Перечень критериев и показателей эффективности труда, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ

Административный персонал:

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по воспитательной и методической работе

№ п/п	Показатели	Критерии оценки (значение показателей)	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
1.1.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерно и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	Да Нет	8 0
1.2.	Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Учреждения.	0 % 1-19 % 20 – 39 % 40 – 59 % 60 – 79 % 80 – 99 % 100 %	0 2 3 4 5 6 7
1.3.	Высокие результаты организационно-управленческой работы Учреждения: участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, форумах, выставках, получение наград, дипломов, грантов.	Да Нет	5 0
1.4.	Эффективное использование современных технологий.	Да Нет	8 0
1.5.	Организация и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы.	Да Нет	8 0
1.6.	Организация и проведение мероприятий.	Да	5

	повышающих авторитет и имидж Учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.	Нет	0
1.7.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в Учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.).	Да Нет	5 0
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
2.1.	Качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения:	Да Нет	5 0
2.2.	Качественная разработка документов, определяющих стратегические направления деятельности Учреждения.	Да Нет	10 0
2.3.	Качественная подготовка и проведение внеплановых мероприятий.	Да Нет	7 0
2.4.	Высокая организация работы по оснащению, ремонту учебного и хозяйственного оборудования.	Да Нет	5 0
2.5.	Качественное ведение текущей и отчетной документации. Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.).	Да Нет	5 0
2.6.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений директора (не входящие в должностные обязанности).	Да Нет	2 0
2.7.	Участие в общественной и общепольной деятельности Учреждения.	Да Нет	5 0
2.8.	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации.	Да Нет	5 0
2.9.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями.	Да Нет	5 0
2.10.	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом и родителями Учреждения.	Да Нет	5 0
	Итого МАХ:		100

Педагогические работники школьного уровня:

Учитель, воспитатель ГПД, старший вожатый, педагог – психолог, педагог – организатор, социальный педагог.

№ п/п	Показатели	Критерии оценки (значения показателей)	Шкала
1	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений.	100 % 80-99 % 60-79 % 40-59 % 20-39 %	5 4 3 2 1

		0-19 %	0
2	Обобщение и распространение опыта.	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	9 7 5
3	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	10 7 5
4	Публикации.	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	9 7 5
5	Систематическая курсовая подготовка.	Да Нет	5 0
6	Создание методических материалов.	Да Нет	5 0
7	Достижение обучающимися высоких показателей стабильность и рост качества обучения.	Абсолютная успеваемость Обучающихся 95 % и более Менее 95 %	5 3 0
8	Проведение экскурсии, поездки, похода.	При участии в них не менее 95 % класса При участии в них от 51 % до 94 % класса При участии в них не менее 50 % класса	5 3 1
9	Разработка методической документации, рабочих программ, приобщение учеников к инновационной деятельности.	Разработка и внедрение авторских программ Разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения Исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися Участие в инновационной деятельности	10 5 5 5
10	Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине.	Охват обучающихся: 75 % и более 50 % - 69 % менее 50 %	3 2 1
11	Подготовка обучающимися к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю).	За каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров	5 10

		Подготовка победителей за каждое мероприятие обласного уровня: подготовка участников подготовка призеров	5 8
		Подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	3 5 8
12	Эффективность трудовой деятельности.	Назначается: При выполнении индивидуального плана работы Своевременном предоставлении запрашиваемой информации Правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации	8 3 3
Итого МАХ:			157

Педагогический персонал дошкольного уровня:

Воспитатели, педагог – психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель – логопед.

№ п/п	Показатели	Критерии оценки (значения показателей)	Шкала
1	Достижение воспитанниками высоких показателей, стабильность и рост качества обучения.	Абсолютная успеваемость воспитанников при реализации образовательной программы 95 % и более Менее 95 %	5 3 0
2	Разработка методической документации, рабочих программ, приобщение воспитанников к инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ Разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения Исследовательская,	10 5 5

		экспериментальная и опытно-педагогическая работа с воспитанниками	Участие в инновационной деятельности	5
3	Организация и проведение дополнительных образовательных программ	Охват воспитанников: 75 % и более 50 – 69 % Менее 50 %		3 2 1
4	Подготовка воспитанников к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах	За каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров Подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров Подготовка победителей за каждое мероприятие муниципального уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей		5 10 5 8 3 5 8
5	Эффективность трудовой деятельности	Назначается при: Выполнении индивидуального плана работы Распространению опыта работы в СМИ Своевременном предоставлении запрашиваемой информации Правильном ведении и своевременной сдаче отчетной и деловой документации		8 6 3 3
6	Удовлетворенность родителей качеством услуг по образованию своих детей	Более 20 положительных отзывов От 10-19 положительных		8 5 3

		отзывов От 5-9 положительных отзывов Менее 5	0
7	Расширение объемов работ	Посещаемость: Выше 95 % Выше 80 % Выше 60 % Ниже 60 %	6 4 2 0
8	Участие в общественной деятельности	Руководителям группы при эффективности её работы Разработка и проведение мероприятий Активное участие	4 3 2-4
9	Выступление на мероприятиях разного уровня	Учреждение Муниципальный Региональный	1 2 4
10	Проведение мероприятий разного уровня	Учреждение Муниципальный Региональный	3 6 8
11	Эстетическое оформление и соответствие требованиям групп и пополнения атрибутами	40 % 20 % 10 %	6 3 1
12	Соблюдение педагогической и корпоративной этики	Да Нет	2 0
13	Повышение квалификации	Наличие курсовой подготовки более 72 часов Посещение вебинаров Посещение семинаров	5 2 3-4
	Итого МАХ:		

Служащий персонал, работники культуры:

Секретарь – машинистка, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, библиотекарь.

№п/п	Показатели	Критерии оценки (значение показателей)	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ</i>			
1.1.	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, непредвиденных и срочных работ (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ)	Да Нет	5 0
1.2.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации	Да Нет	10 0
1.3.	Качественная и своевременная подготовка	Да	10

	всех видов отчетности и другой документации	Нет	0
1.4.	Отсутствие предписаний контролирующих органов и замечаний руководителя	Да Нет	8 0
1.5.	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПин и требованиями охраны труда	Да Нет	4 0
1.6.	Владение современными компьютерными технологиями, внедрение интерактивных программ	Да Нет	5 0
1.7.	Участие в общественной и общепользуемой деятельности Учреждения	Да Нет	2 0
1.8.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	Да Нет	2 0
1.9.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, итогам ревизий и других проверок надзорных органов	Да Нет	5 0
	Итого МАХ:		50

Рабочий персонал:

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Критерии оценки (значение показателей)	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летней оздоровительной компании, весенне-осенних климатическим периодам	0 % 1-19 % 20-39% 40-59% 60-79% 80-99% 100 %	0 2 4 6 8 9 10
		эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм в период карантинных мероприятий	Да Нет	4 0
1.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		Да Нет	4 0
1.4.	Эффективная и качественная ликвидация последствий аварий		Да Нет	5 0
1.5	Участие в общественной и общепользуемой деятельности	оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и	Да Нет	3 0

	учреждения	развлечениям		
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	Да Нет	2 0
		участие в ремонтах	Да Нет	2 0
		присмотр за детьми в часы занятости педагогов на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	Да Нет	3 0
		участие в работах по благоустройству Учреждения и территории	Да Нет	3 0
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
2.1.	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН	содержание в чистоте закрепленных за работником помещений	Нет 50 % 100 %	0 5 10
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки и т.д.		Да Нет	5 0
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Нет 50 % 100 %	0 2 4
2.4	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики		Да Нет	3 0
2.5	Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН		Да Нет	4 0
2.6	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Нет 50 % 100 %	0 4 8
	Итого:			70

Повар

N п/п	Критерий	Показатели критерия	Критерии оценки (значения показателей)	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	Да Нет	6 0
		положительная динамика здоровья воспитанников	Да Нет	5 0

		(отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)		
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		Да Нет	4 0
1.3	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально-технической базы пищеблока		Да Нет	2 0
1.4	Участие в общественной и общепользительской деятельности учреждения	качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	Да Нет	4 0
		участие в погрузочно-разгрузочных работах	Да Нет	2 0
		участие в ремонтах	Да Нет	2 0
		участие в работах по благоустройству Учреждения и территории	Да Нет	3 0
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
2.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами		Нет 50 % 100 %	0 4 8
2.2	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов		Нет 50 % 100 %	0 2 5
2.3	Правильное и своевременное оформление документации		Да Нет	5 0
2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Нет 50 % 100 %	0 2 4
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики		Да Нет	3 0
2.6	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда, эстетики		Да Нет	3 0
2.7	Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок контролирующих и надзорных органов		Нет 50 % 100 %	0 4 8
2.8	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Нет 50 % 100 %	0 3 6
	Итого:			70

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
сторож, дворник, грузчик, кладовщик**

N п/п	Критерий	Показатели критерия	Критерии оценки (значения показателей)	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летней оздоровительной компании, зимнему отопительному периоду	0 % 1-19 % 20-39% 40-59% 60-79% 80-99% 100 %	0 2 4 6 8 9 10
		увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	0 % 1-19 % 20-39% 40-59% 60-79% 80-99% 100 %	0 2 4 6 8 9 10
1.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности работника)		Да Нет	8 0
1.3.	Эффективная и качественная ликвидация последствий аварий		Да Нет	3 0
1.4	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	участие в погрузочно-разгрузочных работах участие в ремонтах участие в работах по благоустройству Учреждения и территории	Да Нет Да Нет Да Нет	2 0 2 0 3 0
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	Нет 50 % 100 % 0 5 10
		сторож	отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременн	Нет 50 % 100 % 0 5 10

		о е реагировани е на ЧС		
		дворник	содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиям и СанПиН	Нет 50 % 100 % 0 5 10
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда		Да Нет	4 0
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Нет 50 % 100 %	0 2 4
2.4	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики		Да Нет	2 0
2.5	Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН.		Да Нет	4 0
2.6	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения		Нет 50 % 100 %	0 4 8
	Итого МАХ:			70

Рабочий по стирке и ремонту белья, кастелянша, кухонный рабочий, подсобный рабочий

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Критерии оценки (значения показателей)	Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	Да Нет	5 0
		эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм в период карантинных мероприятий	Да Нет	3 0
1.2	Качественное, оперативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		Да Нет	4 0
1.3	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)		Да Нет	2 0
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		Нет 25 % 50 %	0 5 10

				75 %	15	
				100 %	20	
1.5	Участие общественной деятельности образовательной организации в оказании помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	и	участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	Да	2	
			участие в ремонтах	Нет	0	
			присмотр за детьми в часы занятости воспитателей, на педагогических мероприятиях (педагогические часы и т.п.)	Да	2	
				Нет	0	
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>						
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН	кухонный рабочий, подсобный рабочий	создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	Нет 50 % 100 %	0 5 10	
			рабочий по стирке и ремонту спецодежды	качественная стирка и глажение белья	Нет 50 % 100 %	0 5 10
			кастелянша	качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка	Нет 50 % 100 %	0 5 10
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.		Нет 50 % 100 %	0 2 4		
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом учреждения в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда		Да Нет	0 3		
2.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)		Нет 50 % 100 %	0 2 4		
2.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики		Да Нет	2 0		
2.6	Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН		Да Нет	3 0		
2.7	Эффективность использования материально-технических и энергоресурсов учреждения		Нет 50 % 100 %	0 2 4		
	Итого МАХ:				90	

Учебно-вспомогательный персонал:

Помощники воспитателя.

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		Шкала
<i>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	Да Нет	6 0
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных, простудных заболеваний)	Да Нет	4 0
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		Да Нет	1 0
1.3	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса		Нет	0
			50 %	4
			100 %	8
1.4	Участие в общественной и общепольной деятельности образовательной организации	участие в утренниках, праздниках, досуговых мероприятиях, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	Да Нет	2 0
		помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	Да Нет	1 0
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	Да Нет	2 0
		участие в ремонтах	Да Нет	2 0
		присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	Да Нет	3 0
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки		Нет	0
			50 %	5
			100 %	10
2.2	Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд		Нет	0
			50 %	1
			100 %	2
2.3	Эффективность работы с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания		Да	4
			Нет	0

2.4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	Нет 50 % 100 %	0 2 4	
2.5	Соблюдение педагогической и корпоративной этики	Да Нет	1 0	
2.6	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, качества оформления помещений	Да Нет	2 0	
2.7	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) в воспитательно-образовательном процессе	Да Нет	2 0
		оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фиточаев, лактовита и др.	Да Нет	2 0
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, соблюдение СанПиН и отсутствие травматизма	Нет 50 % 100 %	0 4 8
2.8	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	Нет 50 % 100 %	0 3 6	
Итого МАК:			70	

Выписка из протокола № 01 от 29.08.2016 г.
общего собрания коллектива Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11»

Присутствовало: 56 чел.

Отсутствовало: 7 чел. по уважительной причине.

Председатель собрания: Тиминская С.В.

Секретарь: Брусова Т.А.

Повестка собрания:

О принятии коллективного договора.

Слушали: Тиминскую С.В., председателя профсоюзной организации, она зачитывала
проект коллективного договора.

Постановили:

1. Коллективный договор МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» на 2016-2019 г. со всеми приложениями принять.
2. Наделить полномочиями председателя профсоюзного комитета Тиминскую Светлану Васильевну на право подписания коллективного договора.

Решение было принято единогласно. Против и воздержавшихся нет.

Приложения:

1. Приложение № 1. Положение об уполномоченном по социальному страхованию Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11».
2. Приложение № 2. Положение «Об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11» в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ-01-2001г.
3. Приложение № 3. Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.
4. Приложение № 4. Программа вводного инструктажа по охране труда.
5. Приложение № 5. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11 », отличной от Единой тарифной сетки.

Председатель собрания:



С.В. Тиминская

Секретарь:



Т.А. Брусова



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗИМИНСКОГО ГОРОДСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

МЭР

665390, г. Зима, ул. Ленина, д. 5
тел.: (39554) 3-18-75, факс: (39554) 3-16-52
e-mail: mail@zimadm.ru
ИНН/КПП 3806009117/380601001
ОКПО 04027846
от 06.09.2016 № 09/5-22-555
на № 95 от 31.08.2016

О регистрации коллективного
договора

*Директору МБОУ «Начальная
школа – Детский сад № 11»*

Н.А. Лазеевой

Уважаемая Наталья Алексеевна!

В соответствии со статьей 50 Трудового Кодекса Российской Федерации проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» на 2016-2019 гг..

Дата регистрации 06.09.2016, регистрационный номер 15/315.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

А.Н. Коновалов

Солдатенко Н.В.

3-21-31