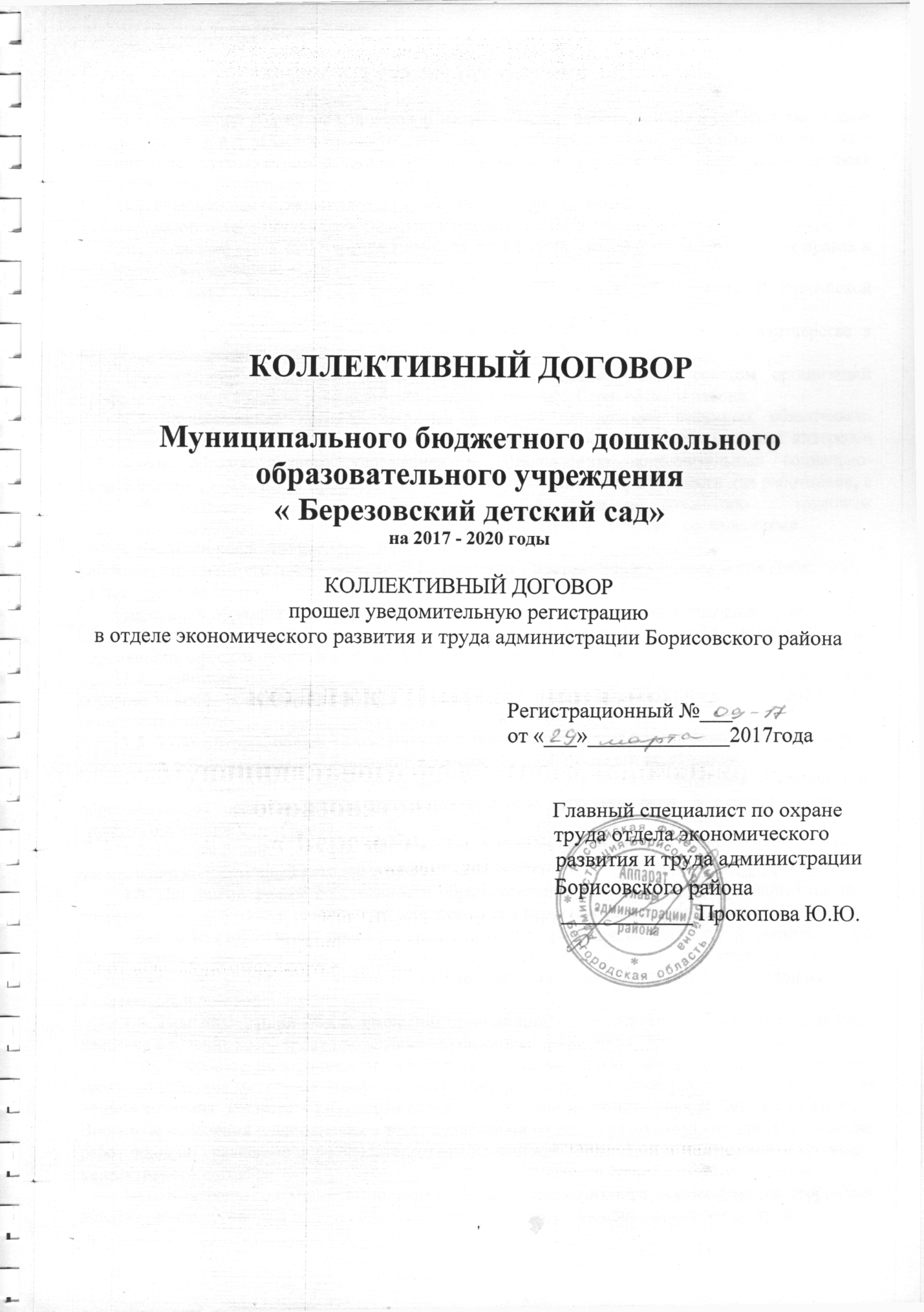
****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Березовский детский сад» (далее образовательная организация) .

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Белгородской области от 5 июля 2007 г. №122 "О социальном партнерстве в Белгородской области";

Трехстороннее соглашение между районным координационным советом организаций профсоюзов, объединением работодателей и администрацией Борисовского района.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующего образовательного учреждения Дубко О.И. (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Легенькой Елены Петровны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 -х лет.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации, право на время для поиска работы ( 4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Для, работников и руководителя образовательной организации , женщин -устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)[[1]](#footnote-1).

3.3. Продолжительность рабочей недели – (пятидневная) составляет 5 дней с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.15.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 число текущего месяца*.*

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением "Об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и методических служб", [утвержденного](http://hl.mailru.su/mcached?q=N%20159-%D0%BF%D0%BF%20%D0%9E%D0%91%20%D0%A3%D0%A2%D0%92%D0%95%D0%A0%D0%96%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%98%20%D0%9F%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%96%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%AF%20%D0%9E%D0%91%20%D0%9E%D0%9F%D0%9B%D0%90%D0%A2%D0%95%20%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%90%20%D0%A0%D0%90%D0%91%D0%9E%D0%A2%D0%9D%D0%98%D0%9A%D0%9E%D0%92%20%D0%93%D0%9E%D0%A1%D0%A3%D0%94%D0%90%D0%A0%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AB%D0%A5%20%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%9D%D0%AB%D0%A5%20%D0%9E%D0%91%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%AB%D0%A5%20%D0%A3%D0%A7%D0%A0%D0%95%D0%96%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%99%20%D0%98%20%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%9D%D0%AB%D0%A5%20%D0%9C%D0%95%D0%A2%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A7%D0%95%D0%A1%D0%9A%D0%98%D0%A5%20%D0%A1%D0%9B%D0%A3%D0%96%D0%91%20%28%D0%B2%20%D1%80%D0%B5%D0%B4.%20%D0%BF&qurl=http%3A%2F%2Fru.znatock.com%2Fdocs%2Findex-74028.html&c=14-1%3A36-2&r=189030&fr=webhsm) постановлением правительства Белгородской области, Положением о стимулировании МБДОУ «Березовский детский сад» и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно*.*

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

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 руб.

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

4.11. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

**V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

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

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

**VI. Охрана труда и здоровья**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда, а также разработан и утверждён типовой перечень по улучшению условий охраны труда на 2017 год от 31 декабря 2016 года.

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений*.*

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1%(часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

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

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

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

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

* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

**VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

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

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.

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

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон коллективного договора**

9.Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **От работодателя:**  Заведующий  МБДОУ «Березовский  детский сад »  \_\_\_\_\_\_\_ Филатова М.В.    М.П.  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. |  | **От работников:**  Председатель первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Легенькой Е.П.    М.П.  «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. |

**Раздел 11. Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Березовский детский сада».

2. Соглашение по охране труда между администрацией МБДОУ «Березовский детский сад» и профсоюзным комитетом на 2017- 2020 годы.

3. Продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

1. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
2. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.
3. Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Березовский детский сада».
4. Положение о премировании, оказании материальной помощи работникам Муниципального Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Березовский детский сада».
5. Соглашение по охране труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Березовский детский сада»
6. Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты. Номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.
7. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым производятся доплаты к должностному окладу.
8. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, отнесенных к вредным условиям труда 3 или 4 степени по результатам [специальной оценки условий труда](http://base.garant.ru/70552676/#block_3).

Приложение 2

**Соглашение по охране труда**

**между администрацией МБДОУ « Березовский детский сад» и профсоюзным комитетом на 2017- 2020 годы.**

1. **Общие положения.**

Данное Соглашении е по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБДОУ « Березовский детский сад». Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно- бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующим детского сада и профсоюзным комитетом.

**2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятий | Срок проведения | Ответственный  исполнитель |
| **1.Организационные мероприятия.** | | | |
| 1.1. | Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 | При оформлении на работу и дважды в год. | Заведующий, уполномоченный по охране труда |
| 1.2. | Разработка, утверждение инструкций по охране труда, по профессиям образовательного учреждения  Согласование инструкций с профкомом. | В течение года. | Заведующий,  председатель ПК. |
| 1.3. | Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного на рабочем месте по утвержденным Минтрудом РФ образцам | . | Заведующий, уполномоченный по охране труда. |
| 1.4. | Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ, на которые по условиям труда установлены:  -работники, которым необходим ежегодный и периодический медицинский осмотр в установленном порядке;  -работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;  -работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;  -работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты | В течение года. | Заведующий,  председатель ПК |
| 1.5. | Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации | 2 раза в год:  май, сентябрь. | Заведующий,  председатель ПК |
| 1.6. | Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией | Сентябрь. | Заведующий,  председатель ПК |
| 1.7. | Организация и проведение административно- общественного контроля по охране труда | Ежемесячно | Заведующий, уполномоченный по охране труда |
| 1.8. | Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников детского сада | В течение года. | Заведующий. |
| **2.Технические мероприятия.** | | | |
| 2.1. | Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях, местах массового перехода в соответствии с требованиями | В течение года. | Заведующий, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. |
| 2.2. | Нанесение на оборудование сигнальных цветов и знаков безопасности | В течение года. | Заведующий |
| 2.3. | Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации |  | Заведующий |
| 2.4. | Замена и утилизация ртутных ламп | В течение года | Заведующий |
| 2.5. | Проведение мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях | Октябрь 2017г. | Заведующий |
| **3. Лечебно-профилактические и санитарно - бытовые мероприятия.** | | | |
| 3.1. | Содержание в надлежащем состоянии групп и других помещений, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями | В течение года | Заведующий |
| 3.2. | Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии | В течение года. | Заведующий |
| 3.3. | Обучение и проверка знаний по оказанию первой медицинской помощи. | В течение года. | Заведующий |
| 3.4. | Своевременное обновление аптечек первой помощи. | В течение года | Заведующий |
| **4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты** | | | |
| 4.1. | Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России | В течение года | заведующий. |
| 4.2. | Обеспечение работников мылом, смывающими средствами в соответствии с утвержденными нормами | В течение года | Заведующий |
| **5. Мероприятия по пожарной безопасности** | | | |
| 5.1. | Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004г. и на основе Правил пожарной безопасности | В течение года. | Заведующий председатель ПК |
| 5.2. | Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения |  | Заведующий. |
| 5.3. | Обслуживание автоматической пожарной сигнализации. | Ежемесячно | Заведующий, подрядчики. |
| 5.4. | Организация обучения работающих и обучающихся в детском саду мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала | В течение года | Заведующий,  воспитатель. |
| 5.5. | Испытания противопожарного водопровода и кранов. Проверка укомплектованности и соответствия техническим условиям рукавов в пожарных шкафах. | 2 раза в год | Заведующий |
| 5.6 | Контроль за состоянием эвакуационных путей. | Ежемесячно | Заведующий |

Заведующий МБДОУ « Березовский детский сад» Филатова М.В.

Председатель профсоюза Легенькая Е.П.

Приложение № 3

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  С председателем профсоюзного комитета  МБДОУ «Березовский детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.П.Легенькая  (Подпись) Ф.И.О.) | УТВЕРЖДАЮ:  заведующий МБДОУ «Березовский  детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Дубко  (Подпись) Ф.И.О.)  Приказ № 19 от 01.09.2016 г. |

Продолжительность рабочего времени

при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Занимаемая должность | Продолжи-тельность рабочего времени  (час. / день) | Продолжи-тельность рабочего времени  (час. / нед.) | Продолжи-тельность перерыва для отдыха и питания  (час. / день) |
| **Нормальная продолжительность рабочего времени** | | | | |
| **Административно-управленческий персонал** | | | | |
| 1 | Заведующий | 7,12 | 36 | 1 |
| **Учебно-вспомогательный персонал** | | | | |
| 2 | Младший воспитатель | 7,12 | 36 | 1 |
| 3 | Младший воспитатель | 7,12 | 36 | 1 |
| **Рабочие** | | | | |
| 4 | Прачка | 3,6 | 18 | 0,5 |
| 5 | Повар | 7,12 | 36 | 1 |
| 6 | Помощник повара | 3,6 | 18 | 0,5 |
| **Сокращенная продолжительность рабочего времени** | | | | |
| **Педагогические работники** | | | | |
| 7 | Воспитатель | 7,2 | 36 | 0,5 |
| 8 | Музыкальный руководитель | 2,40 | 12 | 0,5 |

Приложение № 4

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  С председателем профсоюзного комитета  МБДОУ «Березовский детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.П.Легенькая  (Подпись) Ф.И.О.) | УТВЕРЖДАЮ:  заведующий МБДОУ «Березовский  детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Дубко  (Подпись) Ф.И.О.)  Приказ № 24 от 01.09.2016 г. |

Перечень

должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п | Наименование должности | Количество календарных дней дополнительного отпуска |
| 1 | Повар | 7 |

Основание:

ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации,

Приложение № 4

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  С председателем профсоюзного комитета  МБДОУ «Березовский детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.П.Легенькая  (Подпись) Ф.И.О.) | УТВЕРЖДАЮ:  заведующий МБДОУ «Березовский  детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Дубко  (Подпись) Ф.И.О.)  Приказ № 24 от 01.09.2016 г. |

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.  
  Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:  
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;  
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;  
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;  
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;  
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;  
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Приложение № 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Согласовано:**  **Председатель профкома**  **МБДОУ «Березовский**  **детский сад»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Н.М. Климова)**  **«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.** | **Согласовано**  **Председатель Родительского комитета МБДОУ «Березовский**  **детский сад»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (М.В. Филатова)**  **«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.** | **Утверждено**  **Заведующий**  **МБДОУ «Березовский**  **детский сад»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(О.И. Дубко)**  **Приказ от «\_\_\_»\_\_\_2014 г №\_\_** |
|  |  |  |

ПОЛОЖЕНИЕ

**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ**

**ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

В Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении

«Березовский детский сад»

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Березовский детский сад»,в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников ДОО.

Положение вводится на основании:

- постановления Правительства Белгородской области «Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования Белгородской области с 1 января 2014 года.

Значение стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ от общего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения составляет: от 10 - 30%, к объему фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год.

**II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОО (ФОТст) определяется по формуле

ФОТст = ФОТоор х Дс, где

ФОТоор – фонд оплаты труда работников ДОО на соответствующий бюджетный год;

Дс – доля стимулирующей части ФОТоор

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ определяется исходя из размеров стимулирующей доли фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, указанных в разделе 1 настоящего Положения, к объему фонда оплаты труда работников ДОУ за соответствующий год.

**III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательного учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат: государственные, отраслевые награды; поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу. Соотношение расходов между выплатами за наличие государственных наград и поощрительными выплатами за качественную и эффективную работу в стимулирующей части фонда оплаты труда составляет в размере 10 к 30 и далее 20 к 70. Общая сумма надбавок за наличие государственных, отраслевых наград не должна превышать 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения за соответствующий период. В случае если расходы по выплатам за государственные награды составят менее 20% процентов стимулирующей части фонда оплаты труда, образовавшаяся экономия направляется на увеличение расходов на поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам общеобразовательного учреждения, в том числе совместителям, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы. Данные положения распространяются на выплату ежемесячных надбавок и за государственные награды. Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные, отраслевые награды, устанавливаются в процентном отношении к размеру должностного оклада или тарифной ставки до 25%. Ежемесячные надбавки за государственные награды выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности. Установление ежемесячных надбавок государственные награды осуществляется один раз на начало финансового года.

Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника ДОУ. Критерии и показатели деятельности работников ДОУ (кроме руководителя общеобразовательного учреждения, критерии и показатели, деятельности которых утверждаются управлением образования) утверждаются руководителем ДОУ в разрезе должностей по согласованию с органом государственно-общественного самоуправления (Родительский комитет) и профсоюзной организацией учреждения.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются:

- при наличии обоснованных обращений, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций;

- при невыполнении в полном объеме должностных обязанностей;

- при наличии дисциплинарных замечаний (выговоров).

В данных случаях приказом по учреждению отменяется премирование работника на определенный срок.

**4.Порядок премирования**.

3.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальным актом учреждения и коллективным договором.

3.2. Выплаты устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по итогам отчетного периода.

3.3.Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников служит оценочный лист.

3.4.Оценочный лист - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагогических работников - индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

3.5. Оценочный лист в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

3.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника на основе его оценочного листа приказом руководителя создаётся экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, родительского комитета, профсоюзного комитета.

3.7. Руководитель учреждения представляет в экспертный совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3.8. Работники передают в экспертную комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности и качества их деятельности.

3.9. Работники имеют право присутствовать на заседании экспертной комиссии.

3.10.Экспертная комиссия проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности и качества деятельности работников за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

3.11. Результаты экспертной комиссии оформляются в баллах за каждый показатель результативности педагогического сотрудника за отчётный период.

3.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись работнику.

3.13. Результатом работы экспертной комиссии является сводный оценочный лист работников.

3.14. На основании сводного оценочного листа экспертная комиссия учреждения выносит решение об определении «стоимости» 1 балла, для чего сумма средств стимулирующей части фонда оплаты труда делится на общее количество баллов, которое набрали работники. Расчет персональной надбавки работника осуществляется путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.15. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

3.16. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами. Протоколы передаются руководителю учреждения.

3.17. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении (в рублях) и осуществляются помесячно в виде премий. На основании решения экспертной комиссии руководитель учреждения издает приказ «О премировании».Приказ доводится до сведения работников в недельный срок.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | |  | Приложение №1 к Положению  о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Березовский детский сад » Протокол № 1 от «01» января2014 г  Заседания рабочей комиссии и Родительского комитета ДОУ | | |  |  | | --- | --- | |  | Приложение №1 к Положению  о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «ЦРР - детский сад «Рябинка» Протокол №\_\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_2009 г  Заседания рабочей комиссии и Попечительского совета ДОУ | |

**Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат**

**1 квалификационная группа «Педагогический персонал»**

***(воспитатель, музыкальный руководитель)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория педагогических работников | Критерии | Баллы | Измерители |
| Воспитатель | Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОУ, реализуемыми образовательными программами | до 5 балла | Справки |
| Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации | до 5 балла | Справки |
| Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов | до 5 балла | Справки |
| Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников  - отсутствие травматизма воспитанников | до 5 балла | Справки |
| Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги | до 5 балла | Справки |
| Руководство городским (районным) методическим объединением | до 5 балла | Диплом о высшем образовании |
| Участие в инновационной деятельности | до 5 балла | Табель учета посещаемости |
| Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО | до 5 балла | Мониторинг заболеваемости |
| Презентация собственного АПО в открытых формах | до 5 балла | Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов |
| Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности | до 5 балла | По приказу |
| Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОУ, муниципальном, региональном уровне | до 5 балла | Справки |
| Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года» | до 10 балла | Приказы  Справки |
| Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми) | до 5 балла | Приказы  Справки |
| Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников | до 5 балла | Приказы  Справки |
| Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО | до 5 балла | Приказы  Справки |
| Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | до 5 балла | Приказы  Грамоты  Дипломы |
| Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | до 5 балла | Приказы  Грамоты  Дипломы |
| Активное участие в общественно значимой деятельности | до 5 балла | Приказы  Программы семинаров  Протоколы  Печатные работы |
|  | Высшее образование | до 5 балла | Приказ |
|  | Исполнительская дисциплина | до 5 балла | Справки |
| Музыкальный руководитель | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации | до 5 балла | Справка |
| Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО | до 3 баллов | Справка |
|  | Высшее образование | до 3 баллов | Справка |

**2 Квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал»**

**( младший воспитатель)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | Критерии | Баллы | измерители |
| 1. | Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОУ, строгое соблюдение СанПиНа | до 5 баллов | Справки  отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса |
| 2. | Активное участие в общественно значимой деятельности | до 5 баллов | Справки  взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др. |
| 3. | Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми) | до 5 баллов | Справки  не менее 80 % для городских и поселковых ДОО, не менее 70% -для сельских ДОО |
| 4. | Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) | до 3 баллов | Справки |
| 5. | Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников | до 5 баллов | Справки |

**3.квалификационная группа «Обслуживающий персонал» повар, подсобный рабочий, рабочий по ремонту и стирке белья.)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | Критерии | Баллы | Измерители |
| повар | Активное участие в общественно значимой деятельности | до 5 баллов | Справки  (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО) |
| 2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии | до 5 баллов | Справки |
| 3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | до 5 баллов | Справки |
| 4. | За сложность и напряженность работы | до 10 баллов | (в соответствии с положением ДОО) |
| 5. | Качественное выполнение функций повара | до 5 баллов | Справки |
| 6. | Качественная организация питания детей | до 5 баллов | Справки |
| 7. | Наличие категории | до 5 баллов | Справки |
| 8. | Соблюдение режима дня | до 5 баллов | Справки |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Критерии | Баллы | Измерители |
| Помощник повара | Активное участие в общественно значимой деятельности | 5 балла | Справки |
| Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии | 5 балла | Справки |
| Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | 5 балла | Справки |
| За сложность и напряженность работы | 5 балла | Справки |
| Качественное содержание пищеблока | 5 балла | Справки |
| Выполнение погрузочно-разгрузочных работ | 5 балла | Справки |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Критерии | Баллы | Измерители |
| Рабочая по стирке белья | Активное участие в общественно значимой деятельности | 5 балла | Справки |
| Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии | 5 балла | Справки |
| Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | 5 балла | Справки |
| За сложность и напряженность работы | 5 балла | Справки |
| Качественное содержание прачечной | 5 балла | Справки |
| Выполнение погрузочно-разгрузочных работ | 5 балла | Справки |
|  | Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах | 5 балла | Справки |

Оценочный лист

Воспитателя МБДОУ «Березовский детский сад

Филатова Марина Васильевна

По итогам работы за 1 полугодие учебного года 2014 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Баллы по положению | Баллы (самооценка) | Баллы (по результатам экспертизы) |
| 1. | Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОУ, реализуемыми образовательными программами | до 5 балла |  |  |
| 2. | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации | до 5 балла |  |  |
| 3. | Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов | до 5 балла |  |  |
| 4. | Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников  - отсутствие травматизма воспитанников | до 5 балла |  |  |
| 5. | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги | до 5 балла |  |  |
| 6. | Руководство городским (районным) методическим объединением | до 5 балла |  |  |
| 7. | Участие в инновационной деятельности | до 5 балла |  |  |
| 8. | Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО | до 5 балла |  |  |
| 9. | Презентация собственного АПО в открытых формах | до 5 балла |  |  |
| 10. | Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности | до 5 балла |  |  |
| 11. | Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОУ, муниципальном, региональном уровне | До 5 балла |  |  |
| 12. | Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года» | до 10 балла |  |  |
| 13. | Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми) | 5 баллов |  |  |
| 14. | Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников |  |  |  |
| 15. | Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО | до 5 баллов |  |  |
| 16. | Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | до 5 баллов |  |  |
| 17. | Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | до 5 баллов |  |  |
| 18. | Активное участие в общественно значимой деятельности | до 5 баллов |  |  |
| 19 | Высшее образование | до 5 баллов |  |  |
| 20. | Исполнительская дисциплина | до 5 баллов |  |  |
|  | Сумма баллов |  |  |  |

С решением экспертной комиссии ознакомлена:

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( Ф.И.О.)

подпись

Оценочный лист

Младшего воспитателя МБДОУ «Березовский детский сад

Ковальчук Алины Николаевны

По итогам работы за 2 полугодие учебного года 2014 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | Критерии | Баллы | Баллы (самооценка) | Баллы (по результатам экспертизы) |
| 1. | Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОУ, строгое соблюдение СанПиНа | до 5 баллов |  |  |
| 2. | Активное участие в общественно значимой деятельности | до 5 баллов |  |  |
| 3. | Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми) | до 5 баллов |  |  |
| 4. | Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) | до 3 баллов |  |  |
| 5. | Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников | до 5 баллов |  |  |
|  | Сумма баллов |  |  |  |

С решением экспертной комиссии ознакомлена:

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( Ф.И.О.)

подпись

Оценочный лист

Музыкального руководителя МБДОУ «Березовский детский сад»

Алейник Вячеслава Николаевича

По итогам работы за 2 полугодие учебного года 2014 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | Критерии | Баллы | Баллы (самооценка) | Баллы (по результатам экспертизы) |
| 1. | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации | до 3 баллов | 3 | 3 |
| 2. | Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО | до 3 баллов | 1 | 1 |
| 3. | Высшее образование | до 3 баллов | 3 | 3 |
|  | Сумма баллов |  | 7 | 7 |

Показатели понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Критерии понижающие уровень стимулирования | измерители | | | балл |
| да | нет | |
| 1 | Травматизм воспитанников во время образовательного процесса. |  | | нет | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы родителей о нарушении прав ребёнка, нашедшие отражение в действительности. |  | | нет | -2 |
| 3 | Не выполнение программы воспитания дошкольников |  | | нет | -2 |

С решением экспертной комиссии ознакомлена:

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

подпись

Оценочный лист

повара МБДОУ «Березовский детский сад»

Жулевой Надежды Александровны

По итогам работы за 1 полугодие учебного года 2014 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | Критерии | Баллы | Баллы (самооценка) | Баллы (по результатам экспертизы) |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | до 5 баллов |  |  |
| 2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии | до 5 баллов |  |  |
| 3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | до 5 баллов |  |  |
| 4. | За сложность и напряженность работы | до 5 баллов |  |  |
| 5. | Качественное выполнение функций повара | до 5 баллов |  |  |
| 6. | Качественная организация питания детей | до 5 баллов |  |  |
| 7. | Наличие категории | до 5 баллов |  |  |
| 8. | Соблюдение режима дня | до 5 баллов |  |  |
| 9. | Обеспечение   выполнения   требований    пожарной    и электробезопасности, охраны труда | до 5 баллов |  |  |
|  | Сумма баллов |  |  |  |

С решением экспертной комиссии ознакомлена:

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( Ф.И.О.)

подпись

Оценочный лист

Помощника повара МБДОУ «Березовский детский сад»

Ряполовой Елены Федоровны

По итогам работы за 1 полугодие учебного года 2014 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | Критерии | Баллы | Баллы (самооценка) | Баллы (по результатам экспертизы) |
| 1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | до 5 баллов |  |  |
| 2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии | до 5 баллов |  |  |
| 3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | до 5 баллов |  |  |
| 4. | Качественное содержание пищеблока | до 5 баллов |  |  |
| 5. | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ | до 3 баллов |  |  |
|  | Сумма баллов |  |  |  |

С решением экспертной комиссии ознакомлена:

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( Ф.И.О.)

подпись

Оценочный лист

Рабочей по стирке белья МБДОУ «Березовский детский сад»

Ряполовой Елены Федоровны

По итогам работы за 2 полугодие учебного года 2014 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | Критерии | Баллы | Баллы (самооценка) | Баллы (по результатам экспертизы) |
| 1. | Своевременная и качественная стирка белья. Спецодежды, полотенец, штор и др. в стиральных машинах, и вручную в соответствии с установленным в ДОУ графиком | 5 балла |  |  |
| 2. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | 5 балла |  |  |
| 3. | Качественное содержание прачечной | 5 балла |  |  |
| 4. | Обеспечение   выполнения   требований    пожарной    и электробезопасности, охраны труда | 5 балла |  |  |
| 5. | Соблюдения технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов | 3 балла |  |  |
|  | Сумма баллов |  |  |  |

С решением экспертной комиссии ознакомлена:

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( Ф.И.О.)

подпись

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  С председателем профсоюзного комитета  МБДОУ «Березовский детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.П.Легенькая  (Подпись) Ф.И.О.) | УТВЕРЖДАЮ:  заведующий МБДОУ «Березовский  детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Дубко  (Подпись) Ф.И.О.)  Приказ № 30 от 01.09.2016 г. |

Перечень

профессий (должностей) работников, имеющих право на обеспечение

средствами индивидуальной защиты

Номенклатура

выдаваемых средств индивидуальной защиты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Профессия (должность) | Номенклатура средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год |
| 1. | Прачка | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 1 |
| Сапоги резиновые | 1 пара |
| Перчатки резиновые | дежурные |
| Рукавицы комбинированные | 4 пары |
| 2. | Воспитатель | Халат светлых тонов | 1 |
| 3. | Младший воспитатель | Халат хлопчатобумажный темный | 1 |
| Фартук | 2 |
| Косынка или колпак | 1 |
| Тапочки | 2 пары |
| Перчатки | 2 пары |
| Шапочка хлопчатобумажная | 1 |
| Резиновые тапочки | 2 пары |
| 4. | Повар | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| Передник хлопчатобумажный | 1 |
| Колпак хлопчатобумажный | 1 |
| Ботинки кожаные | 1 пара |
| 5. | Помощник повара | Фартук клеенчатый с нагрудником | 1 |
| Сапоги резиновые | 1 пара |
| Перчатки резиновые | 2 пары |
| Куртка хлопчатобумажная | 1 |

Основание:

ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации,

Приложение № 4

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  С председателем профсоюзного комитета  МБДОУ «Березовский детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.П.Легенькая  (Подпись) Ф.И.О.) | УТВЕРЖДАЮ:  заведующий МБДОУ «Березовский  детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Дубко  (Подпись) Ф.И.О.)  Приказ № 31 от 01.09.2016 г. |

Перечень

профессий (должностей) работников, получающих бесплатно моющие средства.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** | **Наименование работ и производственных факторов** | **Норма выдачи на одного работника в  месяц** | **Пункт типовых норм** |
| 1. | - рабочая по стирке белья | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200г. (мыло туалетное) или  250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | п. 7 |
| 3. | - Заведующий  - Воспитатель  - Музыкальный руководитель  - Младший воспитатель  - Повар | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях | п. 7 |

Приложение № 5

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  С председателем профсоюзного комитета  МБДОУ «Березовский детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.П.Легенькая  (Подпись) Ф.И.О.) | УТВЕРЖДАЮ:  заведующий МБДОУ «Березовский  детский сад  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Дубко  (Подпись) Ф.И.О.)  Приказ № 24 от 01.09.2016 г. |

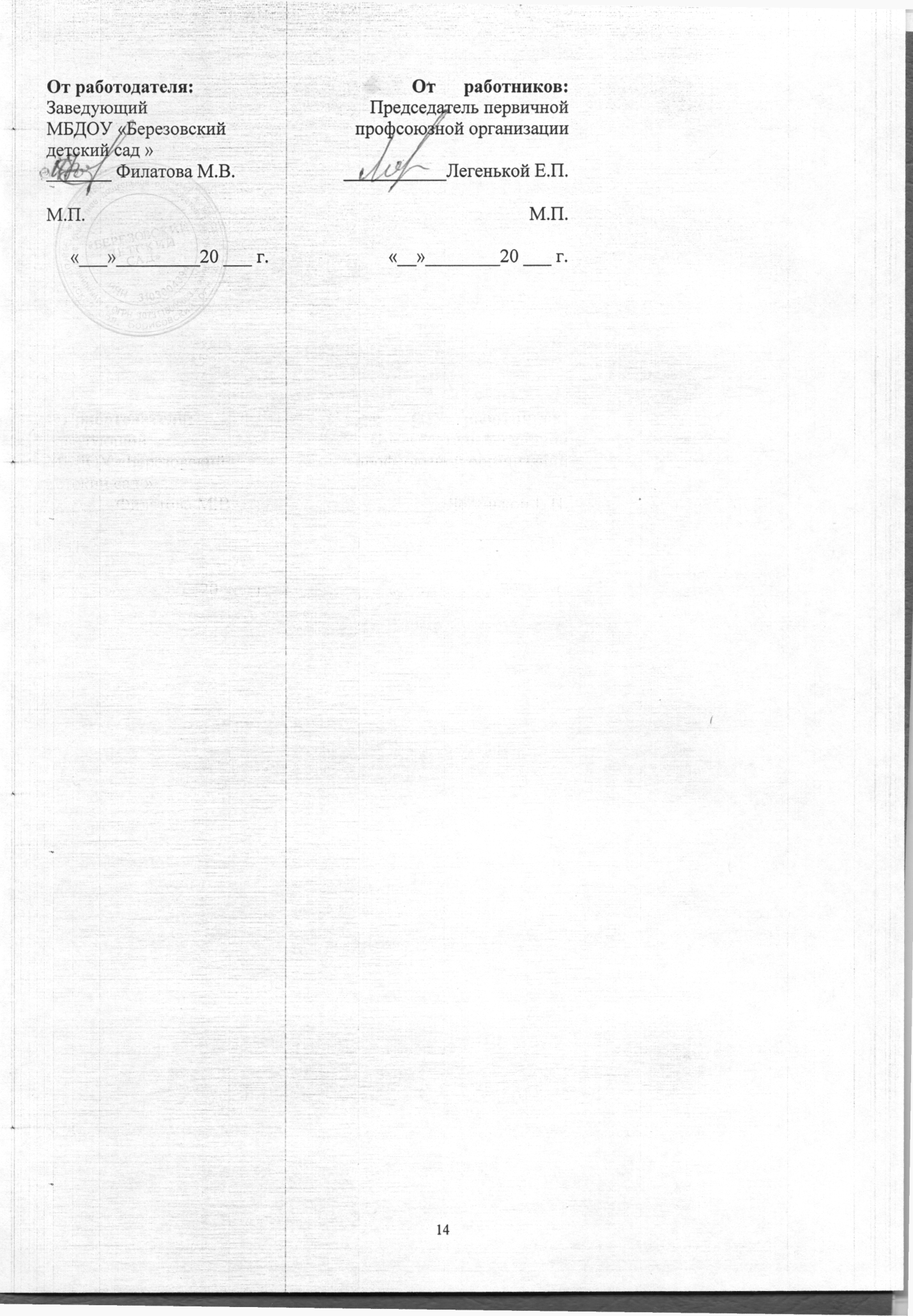
Перечень

профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым производятся доплаты к должностному окладу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии (должности) | Условия работы | Размер доплаты |
| 1 | Повар | Оценка условий труда по вредным (опасным) факторам: параметры микроклимата 3.1. (карта  № 4 специальной оценки условий труда «Повар», сводный протокол проведения исследований (испытаний) и измерений микроклимата  № 052/5806-4/2016-М от 25.04.2016 г.) | 4 % |

Основание:

ст. 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации,



1. Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». [↑](#footnote-ref-1)