

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Коллективный договор

государственного казенного учреждения
Владимирской области для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей,
«Собинский детский дом им. С.М. Кирова»
на 2016-2019 гг.

от работодателя:

Директор ГКУ ВО
«Собинский детский дом
им. С.М.Кирова»

 Перцева В.А.

Дата подписания:
« 13 » июня 20 16 г.

от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ ВО «Собинский детский
дом им. С.М.Кирова»

 Товарушкина Е.Г.

Дата подписания:
« 13 » июня 20 16 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду



Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения между работниками и работодателем **в государственном казенном учреждении Владимирской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Собинский детский дом им. С.М. Кирова»** на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное казенное учреждение Владимирской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Собинский детский дом им. С.М. Кирова» в лице **директора Перцевой Веры Александровны**, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице **председателя Профсоюзного комитета Товарушкиной Елены Геннадьевны**, именуемые в дальнейшем «Работники».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством гарантии и льготы для работников, а также условия труда, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Кроме того, коллективный договор включает в себя основные положения законодательства РФ о труде, имеющие наибольшее значение для работников, и нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством РФ о труде и другими законодательными актами, уставом учреждения, отраслевым, региональным соглашением.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, недействительны.

В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует не более трех лет.

Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

При смене формы собственности учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны обязуются размножить текст коллективного договора и довести его до работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

Раздел II. Трудовые отношения. Гарантии занятости

2.1. Стороны договорились, что

- при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр хранится у работодателя, другой экземпляр передается работнику;

- в трудовом договоре указываются в обязательном порядке: стороны (работник и работодатель, заключившие трудовой договор); место работы, дата начала работы;

наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации; характеристики условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; режим рабочего времени и времени отдыха; условия оплаты труда (с указанием системы оплаты труда, должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера);

- в случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре могут предусматриваться и иные условия, не противоречащие законодательству;

- условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями (региональным, отраслевым тарифным и др.) и настоящим коллективным договором.

- на основании заключенного трудового договора прием на работу работника оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под роспись;

- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

- расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

- все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, сокращением численности или штата рассматривать с учетом мнения профсоюзного комитета детского дома;

- не позднее, чем за 3 месяца представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, планы-графики высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве;

- не позднее, чем за 3 месяца представлять соответствующую информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости;

- предупреждать под роспись работника об увольнении в связи с сокращением его должности не менее чем за 2 месяца;

- лицам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, предоставлять 2 часа в неделю для поиска работы с оплатой из расчета среднего заработка;

- организовать переобучение работников, с их согласия, тем профессиям, по которым имеются вакансии;

- направлять на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работающих не менее 0,5% средств фонда оплаты труда ежегодно.

2.3. Стороны договорились, что помимо лиц, предусмотренных законодательством, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 1 года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.4. Работодатель обязуется при увольнении работника в связи с сокращением штата выплачивать ему выходное пособие в соответствии с действующим законодательством.

Раздел III. Управление персоналом

3.1. Стороны договорились:

- проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава учреждения, в этих целях:

- работодатель обязуется в 2016г. разработать и утвердить комплексный план работы с персоналом на 2013-2019гг. включающий в себя такие мероприятия, как:

1) проведение работы по подбору резерва кадров для замещения руководящих работников (обучение резервистов в период их практической и трудовой деятельности (направление на курсы повышения квалификации, семинары и т.п., проводимые в рамках подготовки управленческих кадров, организацию стажировки; проведение аттестации руководителей);

2) проведение работы с молодыми специалистами (определение потребности в молодых специалистах на 2016-2019 гг; организация стажировки молодых специалистов с закреплением руководителей стажировки из числа педагогов, производить оплату руководителям стажировки в размере 10% оклада, организация обучения (курсы повышения квалификации, семинары и т.п.);

3) обучение педагогического персонала на курсах повышения квалификации.

3.2. При переподготовке и получении вторых (смежных) профессий на период обучения (при обучении с отрывом от производства) за учениками сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

3.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

Раздел IV. Рабочее время

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время определяется правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности.

4.2. Для работников из числа административно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

4.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ)

4.5. Стороны договорились, что в учреждении может применяться сокращенная продолжительность рабочего времени для работника, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет.

Раздел V. Время отдыха

Стороны договорились, что:

5.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работника так и для работодателя.

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

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

В случае производственной необходимости, при наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, с согласия работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется каждому работнику продолжительностью:

- 1) для педагогических работников 56 календарных дней,
- 2) остальным работникам не менее 28 календарных дней.

5.3. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, прилагается к коллективному договору (**Приложение № 1**).

Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда не может быть ниже установленной законодательством.

5.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день прилагается (**Приложение № 2**).

5.5. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на 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 (статья 335 ТК РФ).

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

5.7. Работникам в обязательном порядке (по их письменному заявлению) предоставляются краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством, а также в связи:

- с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, для проводов в армию детей - до 3 календарных дней.

5.8. В том случае, если работнику по условиям работы нельзя установить перерыв для отдыха и питания, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (статья 108 ТК РФ).

Раздел VI. Оплата труда и материальное стимулирование

Стороны договорились, что

6.1. Все положения об оплате труда, премиях, выплатах, доплатах, надбавках, о порядке распределения фонда оплаты труда утверждаются работодателем по согласованию профсоюзным комитетом работников и являются приложениями к коллективному договору.

6.2. Средства, направляемые в фонд оплаты труда, определяются и расходуются в соответствии со сметой формирования и расходования средств.

6.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», утвержденным постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 №544 и Положением об оплате труда работников учреждения (**Приложение №3**).

6.4. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового оклада, базовой ставки и заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы и специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

6.5. Оплата труда медицинских работников и библиотекаря учреждения, которые не предусмотрены Положением «О системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», утвержденным постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 №544, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников областных государственных учреждений.

6.6. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и составляет 2 размера средней заработной платы работников основного персонала учреждения.

6.7. Перечень должностей профессий, работников учреждения, относимых к основному персоналу, определяется приказом департамента образования.

6.8. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения установить на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.9. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются выплаты компенсационного характера до 12% должностного оклада.

Перечень работ с тяжелыми, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (с указанием конкретного размера повышенной заработной платы по каждому виду работ либо профессии) прилагается (**Приложения №4**).

Для оценки условий труда на рабочем месте в учреждении используются данные специальной оценки условий труда. В отношении рабочих мест, на которых до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» была проведена аттестация по условиям труда, используются результаты аттестации (пункт 4 статья 27 Закона N 426-ФЗ от 28.12.2013)

6.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее 10% должностного оклада.

6.11. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части.

6.12. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, при этом размер повышения не ниже 35% .

6.13. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о компенсационных, стимулирующих и иных выплатах работникам учреждения (**Приложение №5**).

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

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, в т.ч.:

- безусловное выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (**Приложение №6**);

- выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства, утвержденные в смете расходов на каждый текущий год не менее 10%;

- выполнение в установленные сроки согласно плану организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда, здоровья работающих и воспитанников (**Приложение №7**);

- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда;

- своевременную выдачу работникам в соответствии с установленными нормами сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (**Приложение №8**); моющих, смывающих и обезвреживающих средств (**Приложение №9**);

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

- выдачу работникам сверх установленных норм специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств организации по перечню профессий и должностей согласно приложению №8;

- проведение за счет собственных средств обязательных (при поступлении на работу, для малообеспеченных граждан за счет учреждения после трех месяцев работы) и бесплатных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставить:

-дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно приложению №1;

-по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.2. Стороны совместно:

- создают на паритетной основе комиссию по охране труда;

- в рамках деятельности комиссии по охране труда проводят проверки условий труда и охраны труда на рабочих местах и информируют работников о результатах указанных проверок.

Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

8.2.Профком осуществляет в условленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.5. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы, предусмотренные статьями 82, 99, 101, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 147, 154, 159, 180, 190, 193, 194, 196, 218, 374 Трудового кодекса РФ.

Раздел IX. Обязательства профкома

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Представлять и защищать интересы и права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

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

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

9.4. Участвовать в комиссии по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

Раздел X. Заключительные положения

Стороны пришли к соглашению, что:

10.1. Настоящий коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации (статья 50 ТК РФ).

10.2. В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

10.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду (статья 51 ТК РФ).

10.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива.
(Протокол № _____ от « ____ » _____ 2016г.)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска (в календарных днях)	Основание
1	Врач-педиатр	12	Статья 117 ТК РФ Приложение №1 к постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 (раздел XL п174)
2	Старшая медсестра	12	Статья 117 ТК РФ Постановление от 25.10.1974 №298/П-22, "XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ", п. 174
3	Медицинская сестра	12	Статья 117 ТК РФ Приложение №1 к постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 (раздел XL пункт 174)
4	Повар	7	Статья 117 ТК РФ Приложение №1 к постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 (раздел XXXIX пункт 6)
5	Оператор стиральных машин	7	Статья 117 ТК РФ Приложение №1 к постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22
6	Главный бухгалтер	7	Статья 117 ТК РФ Приложение №1 к постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 (раздел XLIII п182)
7	Ведущий специалист по кадрам	7	Статья 117 ТК РФ Приложение №1 к постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 (раздел XLIII п182)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников с указанием продолжительности
дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

№	Наименование должностей (профессий)	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Водитель	12
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	12
3.	Заместитель директора по методической работе	12

Принято на собрании
трудового коллектива

УТВЕРЖДАЮ
Директор детского дома

_____ В.А. Перцева

Протокол № 1 от 21.01.2016

Приказ №26/3-О от 21.01.2016

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
государственного казенного учреждения Владимирской области
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Собинский детский дом им. С.М.Кирова»

1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

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

-36 часов педагогам-психологам, социальному педагогу, педагогу-организатору, инструкторам по труду;

-24 часа музыкальному руководителю;

-30 часов воспитателям групп, инструкторам по физической культуре;

-18 часов педагогам дополнительного образования.

1.2. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

1.3. Об уменьшении или увеличении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников учреждения

2.1. СОТ работников учреждения устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Собинский детский дом им. С.М. Кирова» в соответствии с Постановлением Губернатора администрации Владимирской области от 30.07.2008 N544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области.

2.2. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

2.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

2.4.1. Учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 2425 рублей;

2.4.2. Учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 2816 рублей;

2.4.3. Педагогических работников - 5080 рублей.

2.5. Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 N 562 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.6. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

2.7 Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно приложению N1 к Положению о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования (далее Положение о СОТ) (приложение к Постановлению Губернатора администрации Владимирской области от 30.07.2008 N544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования»).

2.8. Оплата труда медицинских работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора администрации Владимирской области от 04.04.2016 N277 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения администрации Владимирской области, и медицинских работников иных государственных учреждений Владимирской области», библиотекаря в соответствии с Постановлением Губернатора администрации Владимирской области от 04.09.2008 N622 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры».

2.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

2.10. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, педагогов, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложениям N 2, N 3, N 4 к Положению о СОТ;
- в случаях, предусмотренных п. 2.8., вносить соответствующие изменения в тарификационные списки согласно приложениям N 2, N 3, N 4 к Положению о СОТ;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

3. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения

3.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи патронатным родителям;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение дня, в том числе во время перерывов между дополнительными занятиями, устанавливаемых для отдыха воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с режимом работы учреждения, общим планом мероприятий. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала рабочего дня и не позднее 20 минут после его окончания;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Конкретная продолжительность воспитательных занятий, и других форм работы с воспитанниками предусматривается уставом либо локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение воспитательной работы регулируется графиком педагогического коллектива и режимом дня.

3.2. Объем нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из обеспеченности кадрами, количества наполняемости групп учреждения.

Педагогическая нагрузка воспитателей и педагогов на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп.

При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год воспитателям и педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность групп. Объем педагогической нагрузки, установленный воспитателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества групп.

Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется руководителем учреждения при участии Профсоюзного комитета. Педагогическая работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая нагрузка воспитателям (педагогам), находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим воспитателям (педагогами) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждений

4.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.3. Тарификация педагогическим работникам производится один раз в год.

4.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем педагогической нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

4.5. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

4.6. При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

4.7. Часы педагогической работы, данные сверх установленной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда педагогических работников за часы, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения педагогическим работником всей годовой нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема педагогической нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года.

4.8. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогические работники освобождаются от работы с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой педагогической нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой педагогической нагрузки в случае освобождения педагогических работников от работы без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда педагогический работник фактически выполнил работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Ежегодный отпуск педагогическим работникам в связи тем, что учреждение круглосуточного пребывания детей может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение педагогической нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы работы, выполненные педагогическим работником в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 4.7. настоящего Положения.

5. Оплата рабочих и служащих

5.1. Отнести к профессиональным квалификационным группам в порядке исключения следующие должности служащих, имеющие важное социальное значение:

- водитель – профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», 4 квалификационный уровень – коэффициент 1,79;
- ведущий бухгалтер – профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», 4 квалификационный уровень – коэффициент 1,87.

5.2. Отнести профессию водитель к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющую важную и ответственную работу:

- водитель – профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», 4 квалификационный уровень – коэффициент 1,79.

5.3. Отнести профессию машинист котельной к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», как профессию, связанную с выполнением важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и установить коэффициент по занимаемой должности –1,63.

5.4. Отнести должность специалист по кадрам к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и установить производное должностное наименование «ведущий» и коэффициент по занимаемой должности –1,87.

5.5. Отнести профессию повар к 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» и установить коэффициент по занимаемой должности –1,0.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.7. Расчет должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится по Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений (приложение № 1 к Положению о СОТ).

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) педагогической нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7. Оплата труда руководителя учреждения

На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем.

8. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

На заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

9. Порядок определения уровня образования

9.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Музыкальным руководителям, окончившему консерваторию, музыкальное отделение и отделение клубной и культпросветработы института культуры, педагогического института (университета), педучилища (колледжа) и музыкального училища (колледжа), работающим в учреждении, должностной оклад, ставка заработной платы устанавливается как работнику, имеющему высшее или среднее музыкальное образование.

9.5. Учителям-логопедам должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

9.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10. Порядок определения стажа педагогической работы

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи

28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781, а также в соответствии с приложением N 8 к Положению о СОТ;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением N 6 к Положению о СОТ.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения N 6 к Положению о СОТ, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781.

10.3. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

П Е Р Е Ч Е Н Ь РАБОТ
с тяжелыми, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

№	Наименование должностей, профессий	Перечень факторов	Размер выплаты в %
1	Заведующий складом	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые в ручную	2
2	Водитель	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые в ручную	2
3	Старшая медицинская сестра	Биологический	4
4	Медицинская сестра	Работы, связанные с использованием моющих и дезинфицирующих средств, работа с бак.препаратами и геляментами	12
5	Оператор стиральных машин	Стирка, сушка и глажение одежды. Работы по стирке белья в ручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12
6	Повар	Работа у горячих плит, электрожаромаслянных печей. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса	12
7	Подсобный рабочий	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с использованием кислот, щелочей и других химических веществ	12
8	Младший воспитатель	Уборка помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов	12

Принято на собрании
трудового коллектива

УТВЕРЖДАЮ
Директор детского дома

_____ В.А. Перцева

Протокол № 1 от 21.01.2016

Приказ № 26-О от 21.01.2016

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМПЕНСАЦИОННЫХ, СТИМУЛИРУЮЩИХ И
ИНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ**

государственного казенного учреждения Владимирской области
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Собинский детский дом им. С.М.Кирова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение принимается с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников учреждения в повышении качества выполняемых задач, своевременном, добросовестном и инициативном исполнении должностных обязанностей, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально-технической базы, повышении качества образовательного процесса, а также закреплению в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального (из фонда заработной платы) поощрения работников:

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.2. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся исходя из утвержденного фонда оплаты труда на текущий год.

1.3. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда:

- 2.3.1. старшей медицинской сестре – 4%;
- 2.3.2. младшему воспитателю – 12%;
- 2.3.3. медицинской сестре – 12%;
- 2.3.4. повару – 12%;
- 2.3.5. подсобному рабочему – 12%;
- 2.3.6. оператору стиральных машин – 12%;
- 2.3.7. заведующей складом – 2%;
- 2.3.8. водителю – 2%.

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

2.4.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35%.

2.4.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может быть менее 10% должностного оклада.

2.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.7. Врачам и среднему медицинскому персоналу, в должностные обязанности которых входит непосредственное участие в оказании медицинской помощи детям устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы – 15% к должностному окладу.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

3.3.1. За работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом:

- Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами, спортивными комплексами, бассейнами - 15%.

- Выплаты за заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами:

а) площадью менее 0,5 га. - 15%;

б) площадью более 0,5 га. – 25%.

- Выплаты за заведование мастерскими:

а) одной учебной мастерской учреждения – 10%;

б) одной комбинированной мастерской учреждения – 20%.

- Выплаты за осуществление руководства методическим объединением - 15%.

- Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников – 10%.

- Выплаты за ведение табеля учета рабочего времени – 10%

3.3.2. Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников исходя из критериев эффективности деятельности работников, утвержденных приказом директора учреждения.

3.3.3. В целях стимулирования к повышению квалификации медицинским работникам в качестве выплат за высокие результаты работы устанавливаются надбавки к должностному окладу за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

а) при наличии второй квалификационной категории - 10%;

б) при наличии первой квалификационной категории - 20%;

в) при наличии высшей квалификационной категории - 30%.

3.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

а) выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%;

с высшим профессиональным образованием - 30%;

со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30%;

со средним профессиональным образованием - 25%;

б) выплату библиотечному и медицинским работникам учреждения в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%;

от 10 до 20 лет - 30%;

от 20 до 25 лет - 35%;

свыше 25 лет - 40%.

3.6. Премирование работников:

3.6.1. Премирование работников производится по итогам работы за учебный год, учебную четверть, календарный год, квартал.

3.6.2 Премии не ограничиваются предельными размерами и выплачиваются на основании приказа директора учреждения.

3.6.3. Премии начисляются за фактически отработанное время.

3.6.4. Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие и др.) и трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию, в связи профессиональными праздниками (День учителя, День медицинского работника и др.), праздничными днями в Российской Федерации (День защитника Отечества, Международный женский день и др.).

4. Иные выплаты

4.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах средств фонда оплаты труда.

4.2. Единовременная материальная помощь работникам детского дома оказывается в зависимости от стажа работы:

- при стаже работы до года на момент выплаты – в размере 50% должностного оклада;

- при стаже работы свыше одного года, включая принятых на работу переводом, в размере одного месячного должностного оклада.

4.3. Основания для оказания материальной помощи:

- смерть близкого родственника;

- при болезни в зависимости от степени заболевания;

- рождение ребенка.

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ
по улучшению условий и охраны труда

№ п/п	Перечень мероприятий	Срок использования
1.	Следить за исправностью вентиляционной системы	
2.	Проводить профилактику смывных бочков	
3.	Проводить профилактическую работу по предупреждению травматизма	
4.	Профилактика и ремонт электрооборудования	
5.	Заправка огнетушителей	
6.	Проверка изоляции сопротивления	
7.	Изоляция розеток заглушками в группах	
8.	Обеспечение сотрудников спецодеждой	
9.	Профилактический ремонт отопительной системы	
10.	Очистка электроламп от пыли	

ПЛАН
организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда,
здоровья работающих и воспитанников
на 2016-2019 годы

№	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Обеспечить качественную подготовку и прием групп, мастерских спортзала и здания детского дома к новому учебному году	август	Заместитель директора по АХЧ.	
2.	Организовать и контролировать работу по соблюдению в детском доме законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и детей, в соответствии с графиком контроля	по графику	Директор	
3.	Запрещать проведение занятий и работ на участках, которые не отвечают нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц нарушающие требования.	в течение года	Заместитель директора по АХЧ	
4.	Ремонт оборудования в мастерской	июнь-август	Заместитель директора по АХЧ	
5.	Организовать обучение педагогических работников детского дома по вопросам охраны труда с последующей выдачей удостоверения	1 раз в 3года	Директор	
6.	Обучение работников детского дома, связанных с электроустановками по ПУЭУ до 1000В с выдачей удостоверений	1 раз в 3года	Директор	
7.	Обучение воспитанников основам безопасности жизнедеятельности	в течение года	Заместитель директора по УВР Воспитатели	
8.	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы в	август, ежегодно	Директор	

№	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
	детском доме и пожарную безопасность			
9.	Провести испытания спортивного оборудования, инвентаря (оформить документально)	июнь, ежегодно	Заместитель директора по АХЧ	
10.	Ввести в эксплуатацию оборудования в мастерской с оформлением акта – разрешения	август ежегодно	Заместитель директора по АХЧ	
11.	Провести общий технический осмотр зданий и сооружений детского дома с составлением акта	сентябрь, март	Заместитель директора по АХЧ	
12.	Регулярное проведение медицинских осмотров работников и воспитанников	в течение года	Старшая медсестра	
13.	Обеспечить мастерские аптечками	август	Старшая медсестра	
14.	Организовать систематический административно-общественный контроль по охране труда	в течение года	Заместитель директора по МР	
15.	Проверить наличие инструкций по охране труда в мастерских, спортзале на других рабочих местах, при необходимости переработать и утвердить их	август	Заместитель директора по АХЧ	
16.	Проводить вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принятыми на работу лицами, а также с воспитанниками в начале учебного года с регистрацией в журнале	в течение года	Директор Заместитель директора по АХЧ Заместитель директора по УВР	
17.	Проводить инструктаж по охране труда на рабочих местах всех работников 1 раз в год с регистрацией в журнале установленной формы	1 раз в год	Заместитель директора по АХЧ	
18.	Проводить вводный инструктаж на рабочем месте с воспитанниками при работе в мастерских, спортзале с регистрацией в журнале	В начале года – вводный, 2 раза в год – на рабочем месте	Инструктор по труду, инструктор по физкультуре	
19.	Проводить инструктаж с воспитанниками по охране труда при организации общественно-полезного производительного труда, проведении внеклассных и общих мероприятий, при организации летней оздоровительной работы с	2 раза в год	Заместитель директора по УВР	

№	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
	регистрацией в журнале			
20	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми с составлением актов по форме Н-1 т Н-2 ,проводить профилактическую беседу по их предупреждению	В течение года	Заместитель директора по МР Заместитель директора по УВР	

**Нормы бесплатной выдачи работникам
средств индивидуальной защиты**

№	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель	-Халат хлопчатобумажный -Резиновые перчатки -Косынка хлопчатобумажная	1 12 пар 1
2.	Водитель	-Костюм хлопчатобумажный -Перчатки хлопчатобумажные	1 2 пары
3.	Заведующий складом	-Халат хлопчатобумажный -Рукавицы комбинированные	1 2 пары
4.	Инструктор по труду	- Фартук хлопчатобумажный -Рукавицы комбинированные	1 6 пар
5.	Повар	-Фартук хлопчатобумажный, -головной убор хлопчатобумажный -фартук непромокаемый -Тапочки	3 3 3 1 пара
6.	Старшая медсестра, медсестра	-Халат хлопчатобумажный -Колпак хлопчатобумажный -Полотенце -Щетка для мытья рук	2 2 2 1
7.	Подсобный рабочий	-Халат хлопчатобумажный -Фартук непромокаемый -Колпак -перчатки резиновые	1 на 4 мес. 1 на 4 мес. 1 на 4 мес. 6 пар
8.	Оператор стиральный машин	-Косынка, -фартук хлопчатобумажный с нагрудником -сапоги резиновые, -костюм хлопчатобумажный -перчатки резиновые	1 1 1 пара 1 дежурные
9.	Дворник	-костюм хлопчатобумажный -фартук с нагрудником -Рукавицы комбинированные -Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: -Курка на утепляющей подкладке -Валенки -Галоши на валенки	1 1 6 пар 1 на 3года 1 1 пара 1 пара
10	Слесарь-сантехник	-Костюм брезентовый -Сапоги резиновые -Рукавицы комбинированные -Перчатки резиновые	1 1 пара 6 пар дежурные

**Нормы бесплатной выдачи работникам
моющих, смывающих и обезвреживающих средств**

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением:	400г
		Уборщик служебных помещений	
		Водитель	
		Заведующий складом	
		Медсестра	
		Повар	