

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

I. Общие положения ……………………………….....................стр.3-5

II. Гарантии при заключении,

изменении и расторжении трудового договора …………….стр.5-9

III. Рабочее время и время отдыха ………………………………стр.9-15

IV. Оплата и нормирование труда ………………………………стр.15-19

V. Социальные гарантии, льготы ………………………………стр.19-20

VI. Охрана труда и здоровье …………………………………….стр.20-22

VII. Гарантии профсоюзной деятельности ……………………...стр.23-27

VIII. Обязательства выборного органа

первичной профсоюзной организации ………………………стр.27-29

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора …………..стр.29-30

*(Приложение № 1)…………………………………………………….*стр.31-38

Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ

*(Приложение № 2)…………………………………………………….*стр.39

Перечень профессий, должностей работников,

которым предоставляются дополнительные

оплачиваемые дни к основному отпуску за

опасные и вредные условия труда

*(Приложение № 3)……………………………………………………..*стр.40

Перечень профессий, должностей работников,

которым предоставляются дополнительные

оплачиваемые дни к основному отпуску за

ненормированный рабочий день

*(Приложение № 4)……………………………………………………..*стр.41-60

Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ

*(Приложение № 5)……………………………………………………..*стр.61-65

Положение о порядке и условиях начисления

дополнительных стимулирующих выплат работникам

МБДОУ

*(Приложение № 6)……………………………………………………...*стр.66-67

Компенсационные выплаты работникам занятым

на работе с вредными или опасными условиями труда

*(Приложение № 7)…………………………………………………….* стр.68-70

Соглашение по охране труда между администрацией

и профсоюзным комитетом МБДОУ

*(Приложение № 8)*……………………………………………….стр.71-72

Перечень профессий, должностей работников, работа

которых связана с загрязнением и которым выдаются

дезинфицирующие и моющие средства

Перечень профессий, должностей работников,

которым бесплатно по установленным нормам

выдается спецодежда

*(Приложение № 9)……………………………………………………..*стр.73-75

Выписка из протокола № 3 от 17.03.2015г., № 4 от 30.05.2015 г*.*

*(Приложение № 10)………………………………………………………*стр.76

Приказ МБДОУ от 18.03.2015 г. № 16/1

**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 «Детский сад «Вишенка» с. Красное» Симферопольского района Республики Крым (далее МБДОУ «Детский сад «Вишенка» с.Красное»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;

Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017гг.;

Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015 – 2017 годы;

Соглашение между Управлением образования администрации Симферопольского района Республики Крым (далее Управление образования) и Комитетом Крымской Симферопольской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Комитет Профсоюза).

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:

Работники МБДОУ в лице их представителя – комитета первичной профсоюзной организации (далее – профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком первичной профсоюзной организации),

работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ (далее – работодатель).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБДОУ в течение 3 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности МБДОУ 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 МБДОУ 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, заключенными соглашениями всех видов и уровней 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 МБДОУ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, 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 до 31.12.2017 года.

1.17.Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Переговоры о выработке проекта нового коллективного договора начать за 3 месяца (сентябрь 2017 год) до истечения срока действия данного коллективного договора.

**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 МБДОУ, 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. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении 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.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Не заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 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. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ, её реорганизацией, сокращением работников, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

– ликвидация организации;

– сокращение численности или штата работников в количестве:

– 10 и более процентов от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

2.2.9. 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 3 года до пенсии);

– проработавшие в МБДОУ 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;

– неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

2.2.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.11. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата.

2.2.12. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.13. Обеспечить работнику (кроме педагогов), увольняемому в связи с ликвидацией МБДОУ, сокращением численности или штата работников МБДОУ, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка – по возможности, с учётом мнения профкома.

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

2.2.15. 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 МБДОУ.

2.2.16. 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).

2.2.17. 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.

2.2.18. В случае направления работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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.

2.2.19. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду:

– оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой, в том числе если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных пунктах;

– оплату страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

– оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

2.2.20. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

2.2.21. 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, получить впервые общее образование.

2.2.22. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, в следствии 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 МБДОУ определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.91 ТК РФ, *(Приложение №1)* иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий,годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для заведующего, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. При необходимости и в рамках бюджетных ассигнований для работников и заведующих МБДОУ, расположенных в сельской местности, 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).

3.4. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст.333 ТК РФ.

3.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется расписанием учебных занятий.

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

– по соглашению между работником и работодателем;

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

3.7. В МБДОУ учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается заведующим МБДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Заведующий МБДОУ должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.8. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим воспитательную работу помимо основной работы (заведующим МБДОУ, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБДОУ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.10. При установлении педагогов, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам 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 случая, указанного в п.3.9. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить воспитателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

3.12. Продолжительность рабочей недели *–* пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.13. При привлечении 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, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.15. 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 МБДОУ.

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.

3.16. 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.

На период остановки учебно-воспитательного процесса сотрудники могут выполнять ремонтные работы.

3.17. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.18. 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 МБДОУ, 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 (ст.122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3*.*19. 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.

3.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ*), (Приложение №2).*

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется сокращенный рабочий день, продолжительность которого определяется в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

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

– за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ); (*Приложение №3).*

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

3.22. 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.

При этом воспитателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

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 (ст. 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 1930г. №169).

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам МБДОУ дополнительного оплачиваемого отпуска согласно Соглашению между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы в следующих случаях:

– для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;

– бракосочетания детей работников – один календарный день;

– бракосочетания работника – три календарных дня;

– похорон близких родственников – три календарных дня;

– для проводов детей на военную службу – один календарный день;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;

– работающим инвалидам – III гр. -2 дня, II гр. -6 дней;

–председателю выборного органа первичной профсоюзной организации- до 10 календарных дней;

- активным членам профкома -до 3 дней (ст. 116 ТК РФ);

- уполномоченному по охране труда – 7 дней (ст. 116 ТК РФ).

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

3.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

– родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

– тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. 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 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. 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.

3.29.2. 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.

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Постановление Совета Министров Республики Крым № 658 от 30.12.2014 г.).

4.2. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с положением об оплате труда МБДОУ (*Приложение №4*) иположения о дополнительных стимулирующих выплатах (*Приложение №5).*

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

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца *(соотношения частей заработной платы 30%-70%).*

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.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и особых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; стимулирующие выплаты и осуществляется с учетом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

– размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; (ст.152,153 ТК РФ);

– порядка аттестации работников МБДОУ, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МБДОУ;

– типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации), с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

– с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Оплата труда медицинской сестры МБДОУ производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. 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.

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

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

– при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в МБДОУ (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы*;*

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

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (награждения).

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

4.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МБДОУ не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие на основании соглашения между управлением образования и организацией профсоюза.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда *(аттестации рабочих мест)* в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В *(Приложение № 6)* к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.12. Выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ осуществляются на основании нормативного акта Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым или администрации муниципального образования.

4.13.При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

4.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 40 процентов части оклада (должностного оклада), ставки работника за каждый час работы в ночное время.

4.15. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.16. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

4.17. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

– в размере 100% средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

– за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 100% - 30 дней, свыше 30 дней – 2/3 средней заработной платы (оклада) (ст.157 ТК РФ).

4.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.19. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

4.20. Работодатель по согласованию с профкомом определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст.160 ТК РФ).

4.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ.

4.22. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам и социальную выплату, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МБДОУ.

4.23. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

**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 обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счет средств работодателя по решению МБДОУ в пределах имеющихся денежных средств (один среднемесячный заработок).

5.2.4. 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 МБДОУ, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (при наличии бюджетных ассигнований).

5.2.7. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере средне-должностного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в МБДОУ;

- имеющим стаж работы в МБДОУ свыше 10 лет;

- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией МБДОУ;

- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера *(и в других случаях).*

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка по решению работодателя и профкома в пределах имеющихся денежных средств.

**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 *(Приложение №7).*

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. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

6.1.4. 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 2012г. №580н.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МБДОУ не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда к началу каждого учебного года.

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

6.1.8. 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 организации.

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

6.1.10. 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, в соответствии с п. 4.11.настоящего коллективного договора.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами *(Приложение №8).*

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой и световой режим в помещениях.

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

При временной нетрудоспособности работника в связи с несчастным случаем на производстве более чем на 30 календарных дней производить разовую выплату в размере одного месячного заработка.

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, по решению МБДОУ в пределах имеющихся денежных средств (до 3-х окладов).

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

6.1.16. 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.

6.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников МБДОУ.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. 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.

6.5. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за создание здоровых и безопасных условий и охраны труда;

- участвовать в обучении уполномоченных по охране труда;

– организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ;

– проводить работу по оздоровлению детей работников Профорганизации.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. 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.

6.5.3. 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.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать заведующего МБДОУ, завхоза либо руководителя структурного подразделения МБДОУ 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).

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению члена профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление на счет Симферопольской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, 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), заведующий МБДОУ 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 МБДОУ, 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 в порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ в течение 14 календарных дней.

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 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. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

7.3.8. 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.

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

7.3.10. Производить ежемесячные стимулирующие выплаты председателю профкома путем установления дополнительных баллов в количестве не менее 10 баллов; уполномоченному по охране труда 7 баллов (что отражается в критериях и показателях), и путем дополнительного премирования (статья 377 ТК РФ) за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ.

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 заведующим МБДОУ по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. Председатель профкома МБДОУ участвует в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией МБДОУ и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Заведующий МБДОУ своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

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

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ));

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);

– распределение и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

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

– перечень оснований представления материальной помощи, средств на лечение работников и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;

– принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);

– составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

– установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст.100 ТК РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

– установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ) (график отпусков);

– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);

– утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

– определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

– заключение Соглашения по охране труда;

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

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

– формирование аттестационной комиссии в МБДОУ (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

– изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

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

– по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников МБДОУ (ст.81, 82,373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБДОУ, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ);

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

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

– представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

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

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

7.9. 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 (ст.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 (ч.2 ст.405 ТК РФ).

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

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

– сокращение численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

7.11. Члены выборного профсоюзного органа освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, других профсоюзных мероприятий с сохранением среднего заработка *(*ч.3 ст.374 ТК РФ, ст.25 Закона РФ о профсоюзах).

7.12. 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 безусловное увольнение с работы (ч.3 ст.39 ТК РФ).

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

7.14. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте МБДОУ для размещения информации профкома.

7.15. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально экономических интересов работников МБДОУ и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

**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», соответствующими законами Республики Крым.

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. Делегировать своих представителей для работы комиссий МБДОУ: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ.

8.5. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях: юбилейной даты, наступление пенсионного возраста, профессионального праздника, длительного заболевания, операциях из профбюджета.

8.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ.

8.8. 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.

8.9. Осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ.

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

8.11. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

8.12. Направлять учредителю (собственнику) МБДОУ заявление о нарушении заведующим МБДОУ законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

8.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

8.17. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников МБДОУ.

8.18. Содействовать оздоровлению детей работников МБДОУ.

8.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБДОУ.

**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 МБДОУ.

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.

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

9.6. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.8. При выполнении положения о коллективном договоре профком берёт на себя обязательства воздерживаться от проведения забастовок.

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

9.10. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

9.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

|  |  |
| --- | --- |
| **от работодателя:** | **от работников:** |
| Заведующий МБДОУ | Председатель ППО |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Брилева Т.А.  (подпись) | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Ю.Геращенко  (подпись) |
| М.П.  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015г. | М.П.  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015г. |

*Приложение №1*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

24 апреля 2015 г. 24 апреля 2015 г.

***[Правила внутреннего трудового распорядка](http://blanker.ru/doc/trudovoi-rasporyadok)***

***[Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения](http://blanker.ru/doc/trudovoi-rasporyadok)***

***[«Детский сад» Вишенка» с.Красное»](http://blanker.ru/doc/trudovoi-rasporyadok)***

введены в действие с 27 апреля 2015года

Принято на общем собрании трудового коллектива

(протокол от 23.04.2015 г.)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) являются ло­кальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Вишенка» с.Красное» (далее МБДОУ).

1.2. ПВТР составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образова­нии», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными право­выми актами и Уставом МБДОУ и регулируют порядок приема и увольнения работников дошкольного учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБДОУ.

1.3. ПВТР имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. ПВТР утверждены заведующим МБДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. ПВТР вывешиваются в профсоюзном уголке на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация МБДОУ (далее Работодатель) обязана ознакомить работника с ПВТР под расписку.

1.7. ПВТР являются приложением к коллективному договору от 2015 г., действующе­му в ДОУ.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Прием на работу.

Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ДОУ.

1. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и МБДОУ.
2. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет Работодателю МБДОУ следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состо­янию здоровья для работы в образовательном учреждении.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом Работодателя МБДОУ и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу Работодатель МБДОУ обязана ознакомить работника со следую­щими документами:

- Уставом МБДОУ;

- Настоящими ПВТР;

- инструкцией по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;

- должностной инструкцией работника;

- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более

трех меся­цев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

1. На каждого работника МБДОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требовани­ями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников МБДОУ хранят­ся в МБДОУ.
2. С каждой записью, вносимой на основании приказа Работодателя в трудовую книжку, Работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.
3. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в МБДОУ.
4. Заведующий МБДОУ назначается приказом Учредителя: Симферопольской

Трудовая книжка и личное дело заведующего МБДОУ хранится у Учредителя.

2.2. Отказ в приеме на работу.

1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных пре­имуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, нацио­нальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребыва­ния) не допускается.
3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в тече­ние определенного срока, не может быть принято на работу в МБДОУ в течение этого срока.
4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, свя­занным с беременностью или наличием детей.
5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, админист­рация МБДОУ обязана сообщить причину отказа в письменной форме.
6. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

1. Увольнение работника — прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.
2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию МБДОУ, письменно за две недели.
3. Заведующий МБДОУ, при расторжении трудового договора по собственному желанию обя­зан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.
4. При расторжении трудового договора заведующий МБДОУ, издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».
5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны произ­водиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании» со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании».
6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день рабо­ты администрация МБДОУ, обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заяв­лению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним оконча­тельный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация МБДОУ, направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация МБДОУ, освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3. Основные права, обязанности и ответственности администрации МБДОУ.

1. Непосредственное управление МБДОУ осуществляет заведующий.
2. Заведующий имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:
3. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
4. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, уволь­нение;

3.2.3. совместно с комиссией осуществлять поощрение и премирование работников;

3.2.4.привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом по­рядке;

3.2.5.требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБДОУ. и других работников, соблюдения настоящих ПВТР;

3.2.6.принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Заведующий МБДОУ обязан:

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гиги­ены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, уста­новленном законодательством РФ;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходи­мую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;

1. МБДОУ, как юридическое лицо несет ответственность перед работниками;

3.4.1.за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности тру­диться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работ­ника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предус­мотренных законодательством;

3.4.2.за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

3.4.3.за причинение ущерба имуществу работника;

3.4.4.в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стан­дартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудо­вым договором;
5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего вре­мени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, пре­доставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых еже­годных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
9. участие в управлении МБДОУ в формах, предусмотренных законодательством и Уставом МБДОУ;
10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными за­коном способами;
11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обя­занностей;
13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым дру­гим основаниям продолжительностью не более 10 дней в учебном году при отсутствии отрица­тельных последствий для образовательного процесса.

4.2.Педагогические работники МБДОУ, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образова­тельным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении про­фессиональных обязанностей;
2. сокращенную продолжительность рабочего времени;
3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;
5. получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книго­издательской продукцией и периодическими изданиями в размере устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3.Работник обязан:

1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым дого­вором;
2. соблюдать Устав МБДОУ и настоящее ПВТР;
3. соблюдать трудовую дисциплину;
4. выполнять установленные нормы труда;
5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
6. бережно относиться к имуществу МБДОУ и других работников;

незамедлительно сообщить заведующему о возникновении ситуации,

4.3.7. незамедлительно сообщить заведующему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества.

4.3.8. поддерживать дисциплину в МБДОУ, на основе уважения человеческого достоинства воспитанников без применения методов физического и психического насилия;

4.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4.Работникам МБДОУ, в период организации образовательного процесса (в период занятий) запрещается:

а) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

б) курить и пить в помещении и на территории МБДОУ;

в) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

г) отвлекать работников МБДОУ, в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью МБДОУ;

д) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный МБДОУ. прямой действительный ущерб.

4.5.1.Под прямым действительным ущербом понимается реальное уничтожение наличного имущества МБДОУ или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в МБДОУ (если МБДОУ, несет ответственность за сохранность этого имущества). В случае необходимости восполняет затраты или производит выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.2.За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих ПВТР.

4.5.3.Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

б) умышленного причинения ущерба;

в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных пригово­ром суда;

д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлены соответствующим государственным органом;

е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижепере­численные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущер­ба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности;

Заведующий хозяйством, помощники воспитателей, сторожа, работники пищеблока и прачечной.

4.6. Работники МБДОУ привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установ­ленном пунктами 7.4.—7.13. настоящих ПВТР.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В МБДОУ устанавливается 10 часовой режим работы с 7-15 до 17-15 час., пятидневная рабочая неделя, с 2 выходными днями в субботу и воскресенье.

5.2. Продолжительность рабочей недели — 36 часов для педагогов и 40 часов для технического персонала.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для работников определяются графиком работы, составляемым с соблюдени­ем установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом заведующего МБДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись

5.4. Для работников МБДОУ, занимающих следующие должности, устанавливается ненормиро­ванный рабочий день: заведующий, завхоз.

1. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) рабо­ту, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обя­занностями и настоящими ПВТР.
2. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества ча­сов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в МБДОУ и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной пла­ты, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации МБДОУ, за исключением случаев уменьше­ния количества групп.

В случае производственной необходимости администрация МБДОУ, имеет право перевес­ти работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в МБДОУ с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устране­ния последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

1. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудо­вого договора.
2. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание образовательной деятельности составляется и утвер­ждается администрацией МБДОУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.9.К рабочему времени относятся следующие периоды:  
- заседание педагогического совета;

- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);

- заседание методического объединения;

- родительские собрания и собрания коллектива;

- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.10. Работникам МБДОУ, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверж­даемым заведующим МБДОУ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Администрация МБДОУ, ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информиру­ет администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Оплата труда

1. Оплата труда работников МБДОУ, осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.
2. Оплата труда работников МБДОУ, осуществляется в зависимости от установленного разря­да по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

Тарификация утверждается заведующим МБДОУ, не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно до20 числа текущего месяца и 10 числа следующего.

6.3.В МБДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержден­ным комиссией.

6.4.Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, про­изводятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. Меры поощрения и взыскания.

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязаннос­ти, в следующих формах:

* объявление благодарности;
* выплата премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к званию лучшего по профессии;
* представление к награждению государственными наградами;

Поощрения и выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда мате­риальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным руководителем учреждения. Иные меры по­ощрения по представлению специальной комиссии объявляются приказом заведующего.

1. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.
2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее ис­полнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
3. замечание;
4. выговор;
5. увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании».
   1. Дисциплинарное взыскание на заведующего налагает Учредитель.
   2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава МБДОУ может быть проведено только по поступив­шей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данно­му педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть пре­даны гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника МБДОУ, за ис­ключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

* 1. До применения дисциплинарного взыскания заведующий должен затребовать от ра­ботника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
  2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаруже­ния проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также време­ни, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
  3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной дея­тельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
  4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисципли­нарное взыскание.
  5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работни­ку под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
  6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
  7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинар­ного взыскания.
  8. Заведующий МБДОУ до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, общего собрания коллектива
  9. Комментарии к ПВТР.

7.15. Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный правовой акт образовательного учреждения, который относится к группе локальных актов, кон­кретизирующих права и обязанности участников образовательного процесса.

7.16.Официальное понятие и основное содержание данного акта даны в ст. 189 Трудового кодек­са РФ: «Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, при­меняемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации».

7.17.Если подробно рассмотреть ту область правовых отношений, которые должны быть урегули­рованы Правилами внутреннего трудового распорядка, то становится ясно, что такие ПВТР в большей своей части будут воспроизводить нормы трудового законодательства и содержать достаточно малую часть локального правового регулирования. Говоря иными словами, у любого образовательного учреждения основной объем содержания правил будет одинаков и только в некоторой части различа­ется, учитывая, таким образом, особенности организации труда в конкретном образовательном учреждении. Если бы правила внутреннего трудового распорядка содержали только локальные, специфические для каждого образовательного учреждения нормы, то такой документ занял бы всего одну-две страницы.

*Приложение № 2*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

30 мая 2015 г. 30 мая 2015 г.

***ПЕРЕЧЕНЬ***

***профессий, должностей работников, которым предоставляются***

***дополнительные оплачиваемые дни к основному отпуску***

***за опасные и вредные условия труда***

***по условию аттестации рабочих мест***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***должность*** | ***продолжительность*** | ***основание*** |
| повар | 7 дней | опасные и вредные условия  *ст.116, 117 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 482 от 06.06.13* |
| машинист по стирке | 7 дней | опасные и вредные условия  *ст.116, 117 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 482 от 06.06.13* |
| сестра медицинская | 3 дня | вредные условия  *ст.116, 117 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 482 от 06.06.13* |
| истопник | 3 дня | вредные условия  *ст.116, 117 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 482 от 06.06.13* |
| помощник воспитателя | 3 дня | вредные условия  *ст.116, 117 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 482 от 06.06.13* |

*Составила председатель ППО Н.Ю.Геращенко*

*Приложение № 3*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

30 мая 2015 г. 30 мая 2015 г.

***ПЕРЕЧЕНЬ***

***профессий, должностей работников, которым предоставляются***

***дополнительные оплачиваемые дни к основному отпуску***

***за ненормированный рабочий день***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***должность*** | ***продолжительность*** | ***основание*** |
| заведующий МБДОУ | 7 дней | ненормированный день  *ст.119 ТК РФ*, *Постановление правительства РФ № 884 от 11.12.02* |
| завхоз | 4 дня | ненормированный день  *ст.119 ТК РФ*, *Постановление правительства РФ № 884 от 11.12.02* |

*Составила председатель ППО Н.Ю.Геращенко*

*Приложение № 4*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

24 апреля 2015 г. 24 апреля 2015 г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Вишенка» с.Красное»**

**с.Красное 2015 г.**

**Согласовано Утверждено**

**Председатель профкома приказом заведующего № 39**

**рассмотрено на собрании от 24 апреля 2015 г.**

**трудового коллектива № 23 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А.Брилева**

**от 24 апреля 2015 г.**

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Вишенка» с.Красное»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Вишенка» с.Красное» Симферопольского района Республики Крым (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Вишенка» с. Красное» Симферопольского района Республики Крым.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Вишенка» с.Красное» Симферопольского района Республики Крым (далее - образовательных учреждений) включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3.В настоящем Положении используются следующие понятия: должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета

компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице 6;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение – нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:

13.должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

14.компенсационных выплат;

15.стимулирующих выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательной организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район Республики Крым (далее бюджет района), в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты в образовательных организациях ежегодно предусматривается не менее 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов всех видов).

1.7. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета муниципального образования Симферопольский район, в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Руководитель образовательной организации учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя должности всех работников данной организации.

1.11. Основным документом для определения оплаты труда педагогических работников является тарификационный список. Размеры должностных окладов, выплата компенсационного и стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

1.12. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащие нормы трудового права.

**2.Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

* 1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Должностной оклад руководителя, его заместителя и руководителей структурных подразделений организаций на 1 ставку рассчитывается по формуле:

До= **Бе \* Куо \* (1 + Кс + Ккв + Км+ Куу) + Нус**, где

Бе – базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Куо – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);

Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы (определяется в соответствии с таблицей 2 Положения);

Ккв – сумма коэффициентов квалификации (за квалификационную категорию, за ученное звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицей № 3 Положения)

Км – коэффициент масштаба управления (определяется в соответствии с таблицей 6 Положения);

Куу – коэффициент уровня управления (определяется в соответствии с таблицей № 7 Положения);

Нус – ежемесячная надбавка за ученую степень, начисляется при условии соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.2. Должностной оклад специалиста образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

Должностной оклад специалиста на 1 ставку рассчитывается по формуле:

До=**Бе\*Куо\*(1+Кс+Ккв)+Нус**, где

Бе-базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Куо – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);

Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы (определяется в соответствии с таблицей 2 Положения);

Ккв – сумма коэффициентов квалификации (за квалификационную категорию, за ученое звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицей 3 Положения).

Нус - ежемесячная надбавка за ученую степень (пункт 2.1 настоящего Положения).

2.3.Должностной оклад служащего образовательного учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики

работы, увеличенного на единицу.

2.4.Должностной оклад служащего на 1 ставку рассчитывается по формуле:

**До=Бе\*Куо\*(Кс+1),** где

Бе - базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Куо – коэффициент уровня образования;

Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы.

2.5. **Размер базового коэффициента.**

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста,  Служащего | Размер базового  коэффициента |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр» | 1,50 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома) | 1,30 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,20 |
| Среднее общее образование | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,00 |

2.6. **Размер коэффициента специфики работы**

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер  коэффициента  специфики  работы |
| **1. Дошкольные образовательные организации** | |
| 1.1.Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 1.2.Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников | 0,1 |
| 1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,1 |
| 1.4. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,25 |
| 1.5. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,25 |
| 1.6. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,25 |

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

1. коэффициента за квалификационную категорию;
2. коэффициента за ученое звание;
3. коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

специалистам; руководителям образовательных организаций.

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования |
| Квалификационная категория: |  |
| высшая категория | 0,35 |
| первая категория | 0,20 |
| вторая категория | 0,10 |
| Квалификационная категория  (прочие специалисты, кроме педагогических работников):  ведущий  старший  первая категория  вторая категория | 0,20  0,15  0,10  0,05 |

2.7.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 5.

**Размер коэффициента за государственные награды** (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные

звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины,

РСФСР. Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления  Коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты)РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР |
| **Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:** |  |
| ордена, медали, знаки | 0,40 |
| почетные, спортивные звания: |  |
| «Народный...» | 0,40 |
| «Заслуженный...» | 0,30 |
| «Мастер спорта...» | 0,10 |
| «Мастер спорта международного класса... » | 0,25 |
| «Гроссмейстер...» | 0,10 |
| «Лауреат премии Президента РФ» | 0,25 |
| почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования | 0,05 |
| **в сфере культуры почетные звания, в том числе:** |  |
| «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,25 |
| «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» | 0,10 |
| **Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, Республики Крым. в том числе:** |  |
| медаль К.Д. Ушинского | 0,20 |
| нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник... » | 0,05  0,05 |
| иные нагрудные знаки | 0,05 |

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда, в соответствии с приказом управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном приказом управления образования администрации Симферопольского района, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения (таблица 6).

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

При наличии других показателей, не предусмотренных в установленном порядке определения объемных показателей, но значительно увеличивающих объём и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования администрации Симферопольского района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений **определяется:**

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

- по учреждениям дополнительного образования детей, в т. ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются один раз.

Участники спортивных и других массовых мероприятий (для ДЮСШ) учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество мероприятий и деление суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 чел.,

3 однодневных по 200 чел., 10 двухдневных по 50 чел., 3 однодневных по 200 чел., 2 четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

((800х5)+(200х3)+(50х10х2)+(200х3)+(400х2х4))= 25,7

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Отнесение образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся, сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждения.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными учреждениями и порядок отнесения к группам по оплате труда образовательных учреждений Симферопольского района, утверждаются приказом управления образования Симферопольского района.

Учреждения относятся к І, ІІ, ІІІ, ІV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности.

**Объём деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда оценивается в баллах по следующим показателям:**

Таблица 6

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Количество обучающихся в образовательных учреждениях | из расчета за каждого воспитанника | 0,3 |
| 2 | Количество групп в дошкольных учреждениях | из расчета за группу | 10 |
| 3 | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 4 | Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству в общеобразовательных учреждениях | за каждые 50 человек или 2 класса (группы) | 15 |
| 5 | Количество работников в образовательных учреждениях | за каждого работающего  дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию  высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| 6 | Наличие групп продленного дня | охвачено 50% уч-ся (1-4 классов)  30% уч-ся (1-4классов)  менее 30% | 20  15  10 |
| 7 | Круглосуточное пребывание обучающихся в дошкольных и др. образовательных учреждениях | -за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием;  - 4 и более | до 10  до 30 |
| 8 | Наличие филиалов, УКП | за каждое указанное подразделение:  до 100 чел.  от 100 до 200 | до 20  до 30 |
| 9 | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях | из расчета: за каждого дополнительно | 0,5 |
| 10 | Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ и др.):  - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки;  - учебно-тренировочных групп;  - групп спортивного совершенствования;  - групп высшего спортивного мастерства | -за каждую группу дополнительно  -за каждого обучающегося дополнительно  -за каждого обучающегося дополнительно  -за каждого обучающегося дополнительно | 5  0,5  2,5  4,5 |
| 11 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 12 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, спортзала, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | МТБ составляет 100%  80%  60% и менее  (степень использования-план спортивно-массовых мероприятий на год) | 15  10  5 |
| 13 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 14 | Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3,  но не более  20 |
| 15 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, теплиц | за каждый вид | до 50 |
| 16. | Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | за каждый вид | до 20 |
| 17. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития | за каждого обучающегося | 1 |
| 18. | Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе (кружки ЦДЮТ и др.) | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 19. | Наличие обучающихся с другой территории обслуживания | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 20 | Наличие и функционирование в летнее время оздоровительного лагеря (тематические площадки) в общеобразовательном учреждении | за каждого учащегося | 0,2 |
|  | ИТОГО |  |  |

Образовательные учреждения относятся к I-й, II-й, III-ей, IV-й группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1 | школы и другие общеобразовательные учреждения; дошкольные общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования | свыше  500 | до  500 | до  350 | до  200 |

**Размер коэффициента масштаба управления** Таблица 7

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях |
| Группа 1 | 0,30 |
| Группа 2 | 0,20 |
| Группа 3 | 0,10 |
| Группа 4 | 0,05 |

Размер коэффициента масштаба управления в образовательных учреждениях определяется в соответствии с Положением и утверждается приказом управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым.

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Распределение должностей по уровням управления: (уровень 1 – руководитель организации, уровень 2 – заместители руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты, уровень 3 – иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений).

**Размер коэффициента уровня управления**

Таблица 8

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления в образовательных организация |
| Уровень 1 (руководитель организации) | 1,00 |
| Уровень 2 (заместитель руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты) | 0,80 |
| Уровень 3 ( иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений) | 0,30 |

**III.** **Тарифные ставки (оклады) рабочих**

3.1.Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 9).

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организаций**

Таблица 9

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Размеры окладов профессий рабочих, рублей | 6200 | 6310 | 6420 | 6530 | 6650 | 6770 | 6900 | 7130 |

3.2.Профессии рабочих образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3 В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.4.С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

**IV. Почасовая оплата труда**

4.1.Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

1. за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
2. за часы преподавательской работы в объеме **300** часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях**

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Коэффициент почасовой оплаты труда | | |
| для профессора, доктора наук | для  доцента,  кандидата  наук | для лиц,  не имеющих ученой степени |
| Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися | 0,12 | 0,10 | 0,05 |

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

**V. Компенсационные выплаты**

* 1. К компенсационным выплатам относятся:

1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
   1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель образовательной организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

Повышение оплаты труда работников образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

* 1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.
  2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.
  3. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.
  4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в Республике Крым, содержащими нормы права, а так же Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

**Размеры выплат за работу в особых условиях**

Таблица 12

|  |  |
| --- | --- |
| Вид работ | Коэффициент за работу в особых условиях |
| 1.За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда | |
| -с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда | 0,12 |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | |
| -за работу в ночное время | 0,40 |
| -за работу в выходные и праздничные дни | В соответствии со ст.153 ТК РФ |

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

**VI. Стимулирующие выплаты**

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы;

за выслугу лет педагогическим работникам;

иные поощрительные выплаты.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:высокую результативность работы;

- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года N° АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

* 1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательных учреждений.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательного учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательных учреждений.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательным учреждением. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.4.Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район Республики Крым, в том числе за счет средств субвенции из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

6.5.Ежемесячная **выплата** **педагогическим работникам за выслугу** устанавливается в размере от базовой единицы:

при выслуге лет свыше 3 лет - 10%

при выслуге лет свыше 10 лет - 25%

при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

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

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, впрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, нормативными актами Республики Крым в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 г. № 530.

**VII.Социальные выплаты**

7.1.К социальным выплатам относится материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2.Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольского района, в том числе за счет средств субвенции из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний рекомендовано установить до одного должностного оклада всем работникам образовательного учреждения. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний может быть установлен в большем размере в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Симферопольский район.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,

-уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

- работнику, уволенному за виновные действия.

Работникам учреждений, находящимся в трудной жизненной ситуации, может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, на оплату труда. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

**VIII. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

8.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения (филиала), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом управления образования администрации Симферопольского района Республики Крым в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются ежемесячно за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем на эти цели в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных учреждений.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данной образовательной организации:

- в дошкольных образовательных организациях,

- в общеобразовательных организациях,

- в организациях дополнительного образования детей.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются в размере 5-10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

8.6. Должностные оклады главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в размере на 10-15 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения

*Приложение № 5*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

24 апреля 2015 г. 24 апреля 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего

от 24.04.2015 г. № 35

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях начисления

дополнительных стимулирующих выплат работникам

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад «Вишенка» с.Красное»

**I. Общие положения**

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение)разработано с целью регулирования выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад «Вишенка» с. Красное» в соответствии:

* со статьями Трудового кодекса РФ;
* Указом Президента Российской Федерации от 31 марта 2014 года № 193 « О повышении заработной платы работников бюджетной сферы и сотрудников государственных и муниципальных органов Республики Крым и г. Севастополя»;
* Постановлением Совета Министров Республики Крым от 22 апреля 2014 года № 76 « О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты»;
* Положением, утверждённым приказом Министерства образования и науки, молодежи и спорта Республики Крым от 28 апреля 2014 г. № 317 «Об утверждении Положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в сфере образования и науки, молодежи и спорта»;

1.2. В данном Положении закреплены условия и порядок распределения стимулирующих выплат за счет бюджетных средств и внебюджетных источников, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются за качество и результативность труда. При этом учитывается выполнение особо важных дел, новых проектов, реализация приоритетных направлений в деятельности учреждения, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения СанПиН и норм охраны труда, выполнение общественной работы.

1.4. Положение является локальным нормативным актом учебного заведения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения и действует до определённых изменений.

1.5. Данное Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения дополнительных стимулирующих выплат за счет бюджетных средств, а также средств из внебюджетных источников.

II. Порядок и условия начисления дополнительных стимулирующих выплат

2.1. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются в целях доведения уровня средней заработной платы по категориям работников бюджетной сферы до уровня средней заработной платы работников по Российской Федерации по соответствующим категориям работников за 2013 год, а также для усиления материальной заинтересованности работников учреждений в повышении результатов и качества труда, развития творческой активности и инициативы, мотивации к профессиональному росту.

2.2. Дополнительные стимулирующие выплаты являются частью фонда оплаты труда и осуществляются на основании Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат, утверждаемого руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, и согласованного с органом управления (учредителем).

2.3. Дополнительные стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтверждённых результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы.

2.4. Дополнительные стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

2.5. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утвержденного в учреждении.

III. Виды и размеры дополнительных стимулирующих выплат

3.1.Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

3.2. Дополнительные стимулирующие выплаты не учитываются при определении размера заработной платы для начисления ежемесячной процентной надбавки, введенной с 1 апреля 2014 года.

3.3. Размеры дополнительных стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также за счет средств из внебюджетных источников.

3.4. Размеры дополнительных стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном размере.

IV. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат

4.1. Руководитель учреждения в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

4.2. Руководитель учреждения обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах дополнительных стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации является основанием для издания приказа руководителя о распределении дополнительных стимулирующих выплат.

4.4. Дополнительные стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются на основании приказа начальника управления образования, молодежи и спорта, согласованного с районным комитетом профсоюза, на основании отдельного Положения.

4.5. Экономия ФОТ и Фонда стимулирования по каждой категории персонала может быть направлена на выплаты стимулирующего характера только по соответствующей категории работников.

4.6.Данное положение согласуется

с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и принимается на общем собрании коллектива.

4.7. Для вновь принятых сотрудников размер стимулирующих выплат на текущий период устанавливается в пределах максимально возможного размера, но не ниже среднего показателя по категории персонала.

4.8. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется комиссией, состоящей из равного представительства работодателя и профсоюзной организации.

4.9. На основании протоколов заседания комиссии издаётся приказ по учреждению об установлении стимулирующих выплат.

4.10. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (педагогический персонал, обслуживающий персонал, предста­вители профсоюзной организации), члены администрации **в равных долях.**

4.11.На первом заседании комиссии избирается Председатель комиссии, его заместитель и секретарь.

4.12. Персональный состав комиссии утверждается приказом заведующей.

4.13. Периодичность заседания комиссии ежемесячно до 15 числа.

4.14. Срок полномочий комиссии один год.

4.15. На заседании члены комиссии анализируют представленную информацию о результативности и качестве труда сотрудников по всем категориям персонала. После этого выносят решение о размере стимулирующих выплат в соответствии с Положением «О порядке распределения стимулирующих выплат работникам». В случае разногласий среди членов комиссии, решение принимается путем открытого голосования.

4.16. Решение комиссии считается правомочным, если на заседании присутствует 2/3 от численного состава.

4.17. Итоги заседания комиссии фиксируются в протоколе, который заверяется подписями председателя и всех членов комиссии. Протокол сдается руководителю учреждения.

4.18.В случае возникновения конфликтных ситуаций работник подаёт заявление в комиссию с просьбой пересмотреть размер стимулирования.

V. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДУЗ.

5.1.   Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДУЗ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета учреждения, педагогического совета ДУЗ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

5.2.   Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для педагогических работников (воспитатели, музыкальный руководитель)

( Приложение №1);

- для непедагогических работников ( медицинская сестра, делопроизводитель, завхоз, повара, младшие воспитатели (Приложение №2);

- для тех. персонала образовательного учреждения (подсобный рабочий кухни, рабочий по текущему ремонту здания, кастелянша, рабочий по стирке белья, дворник, сторожа) (Приложение №3).

5.3. Произвести подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения   за период, по результатам которого устанавливается выплата  стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.

5.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (педагогических работников, непедагогических, тех. персонала), разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.5. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.6. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующей и Советом  учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

**Показатели, влияющие на уменьшение размера  стимулирующих выплат**

3.1.   Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен их в следующих случаях:

* нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
* нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
* нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
* нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
* детского травматизма по вине работника;
* наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
* нарушения педагогической этики;
* обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
* халатного отношения к сохранности материально – технической базы;
* небрежного отношения к ведению рабочей документации;
* отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации);
* при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
* работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, отпуска (очередного, учебного, декретного и т.д.);
* при невыполнении показателей критериев данного Положения.

3.2. В случае наложения дисциплинарного взыскания не связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

рассмотрены и одобрены НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

протокол № 33 от 24.04.2015

*Приложение № 6*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

30 мая 2015 г. 30 мая 2015 г.

**Компенсационные выплаты работникам,**

**занятым на работе с вредными или опасными условиями труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| должность | место работы | время работы | размер доплаты | вредные и опасные факторы |
| повар | пищеблок | 8 часов | 12% | Работа у горячих плит, электро-жарочных шкафов и других аппаратов для жаренья. Работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой овощей  *ст.147 ТК РФ, приказ Госкомитета СССР по народному образованию*  *№ 579 от 20.08.90* |
| кухонный работник | пищеблок | 2 часа | 8%  10% | Работа у горячих плит, электро-жарочных шкафов и других аппаратов для жаренья.  Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов и их применение  *ст.147 ТК РФ, приказ Госкомитета СССР по народному образованию*  *№ 579 от 20.08.90* |
| машинист по стирке (оператор стиральных машин) | прачечная | 6 часов | 12% | Стирка, сушка, глажение  *ст.147 ТК РФ, приказ Госкомитета СССР по народному образованию*  *№ 579 от 20.08.90* |
| помощник воспитателя,  младший воспитатель | групповая | 8 часов | 10 % | Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов и их применение  *ст.147 ТК РФ, приказ Госкомитета СССР по народному образованию*  *№ 579 от 20.08.90* |

*Составила председатель ППО Н.Ю.Геращенко*

*Приложение № 7*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

30 мая 2015 г. 30 мая 2015 г.

**Соглашение по охране труда**

**между администрацией и профсоюзным комитетом**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Вишенка» с Красное»**

Администрация МБДОУ «Детский сад «Вишенка» с.Красное» в лице заведующего Брилевой Т.А. и профсоюзный комитет в лице председателя ППО Геращенко Н.Ю. заключили настоящее соглашение по охране труда на 2015 год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Содержание мероприятий** | **Единица**  **учета** | **Срок**  **выполнения** | **Ответственный**  **за выполнение** | **Ожидаемая**  **социальная**  **эффектив -**  **ность,**  **чел.** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. Инструктаж сотрудников по охране труда | человек | при оформлении на работу и  дважды в год в последующем | завед. МБДОУ,  уполномоченный по ОТ,  завхоз |  |
| 2. Организация комиссии по охране труда | человек |  |  |
| 3. Организация и проведение административно-общественного контроля по ОТ | мероп-  риятия | ежемесячно |  |
| 4. Проведение общего технического осмотра здания | мероп-  риятия | май,  сентябрь | завед. МБДОУ,  уполномоченный по ОТ, зам.зав.по АХР |  |
| 5. Проведение административно-общественного контроля | - | круглогодично | уполномоченный по ОТ, зам.зав.по АХР |  |
| 6. Выполнение ремонтных работ:  групп. | помеще-  ния | июнь | завед. МБДОУ,  зам.зав.по АХР |  |
| 7. Мероприятия по облагораживанию территории МБДОУ:  - проведение субботников;  - уборка и вывоз листвы;  - вывоз крупногабаритного мусора;  - закупка песка;  - покраска оборудования;  - обрезка кустов;  - покос травы;  - ремонт оборудования на территории. | м2 | круглогодично | зам.зав.по АХР.  дворник, работники МБДОУ |  |
| 8. Проверка готовности к новому учебному году:  - пищеблока;  – медицинского кабинета;  - спортивного зала;  - музыкального зала;  - групп. | помеще-  ния | август |  |  |
| 9. Обучение и проверка знаний по оказанию первой помощи. | человек | май | медицинская сестра |  |
| 10. Своевременное обновление аптечек первой помощи. | штук | По мере необходимости | медицинская сестра |  |
| 11.Контроль теплового режима в помещениях МБДОУ. | помеще-  ния | Ежедневно в зимний период | зам.зав. по АХР |  |
| 12. Анализ заболеваемости. | человек | ежемесячно | медицинская сестра |  |
| 13. Дератизация, дезинсекция помещений. | мероп-  риятия | По мере необходимости | завед. МБДОУ,  зам.зав.по АХР |  |
| 14. Приобретение бактерицидных ламп. | штук | август | завед. МБДОУ,  зам.зав.по АХР |  |
|  |  |  |  |  |
| 15. Проведение тренировок по эвакуации при пожаре. | мероп-  риятия | май,  сентябрь | зам.зав.по АХР,  зам.зав..по ВМР |  |
| 16. Проведение противопожарного инструктажа. | мероп-  риятия | по плану | зам.зав.по АХР |  |
| 17. Проверка укомплектованности и соответствия техническим условиям:  - рукавов в пожарных шкафах;  - пожарного щита. | штук | по плану | зам.зав.по АХР, уполномоченный по ОТ |  |
| 18.Проверка огнетушителей. | штук | ноябрь | зам.зав.по АХР |  |
| 19. Контроль за состоянием эвакуационных путей. | штук | ежемесячно | зам.зав.по АХР, уполномоченный по ОТ |  |
| 20. Замена эвакуационных планов в соответствии со Сан ПиН | штук | январь | зам.зав.по АХР |  |
| 21. Приобретение диэлектрических ковриков. | штук | январь | зам.зав.по АХР | 6 |

*Составила ответственный по охране труда Е.Л.Лелеко*

*Приложение № 8*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

30 мая 2015 г. 30 мая 2015 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, должностей работников, работа которых связана с загрязнением и**

**которым выдаются дезинфицирующие и моющие средства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ***наименование профессий и должность*** | ***количество на месяц (в граммах)*** |
|  | работники кухни | 400  *приказ Минздравсоцразвития РФ №1122Н*  *от 17.12.10* |
|  | машинист по стирке белья | *приказ Минздравсоцразвития РФ №1122Н*  *от 17.12.10* |
|  | дворник | 400  *приказ Минздравсоцразвития РФ №1122Н*  *от 17.12.10* |
|  | завхоз | 400  *приказ Минздравсоцразвития РФ №1122Н*  *от 17.12.10* |
|  | истопник | 400  *приказ Минздравсоцразвития РФ №1122Н*  *от 17.12.10* |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым бесплатно по установленным нормам выдается спецодежда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№***  ***п/п*** | ***наименование***  ***профессий и должностей,***  ***кому выдаются*** | ***спецодежда*** | ***срок выполнения*** | ***количество*** |
| 1 | воспитатель | халат х/б (белый)  *приказ Минздравсоцразвития РФ № 541.Н от 01.10.2008* | 12 мес. | 1 шт. |
| 2 | помощник воспитателя | халат х/б (белый), косынка х/б, фартук х/б  *приказ Минздравсоцразвития РФ № 541.Н от 01.10.2008* | 12 мес.  12 мес.  12 мес. | 1 шт.  2шт.  2 шт. |
| 3 | повар | халат х/б,  косынка х/б,  фартук х/б  *приказ Минздравсоцразвития РФ № 541.Н от 01.10.2008* | 12 мес.  12 мес.  12 мес. | 1шт.  2шт.  2шт. |
| 4 | завхоз | халат х/б (белый),  халат х/б (синий)  *приказ Минздравсоцразвития РФ № 541.Н от 01.10.2008* | 12 мес.  12 мес. | 1 шт.  1 шт. |
| 5 | машинист по стирке белья | халат х/б (белый),  фартук х/б  *приказ Минздравсоцразвития РФ № 541.Н от 01.10.2008* | 12 мес.  12 мес. | 1 шт.  2 шт. |
| 6 | истопник | халат х/б (синий)  *приказ Минздравсоцразвития РФ № 541.Н от 01.10.2008* | 12 мес. | 1шт. |
| 7 | дворник | халат х/б (синий)  *приказ Минздравсоцразвития РФ № 541.Н от 01.10.2008* | 12 мес. | 1шт. |

*Составила председатель ППО Н.Ю.Геращенко*

*Приложение № 9*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

30 мая 2015 г. 30 мая 2015 г.

**Выписка из протокола №3**

Профсоюзного собрания

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

« Детский сад « Вишенка» с. Красное»

от 17.03.2015 г.

Присутствовало: 25 человек

Отсутствовало: нет

Председатель собрания: Геращенко Наталья Юрьевна

Повестка дня:

1.Избрание председателя, секретаря собрания.

2. Об избрании полномочных представителей коллектива работников на ведение переговоров, разработку и заключение коллективного договора и контроля его исполнение.

**1. По первому вопросу слушали:**

Член профсоюзной организации Парманкулова Т.В. предложила избрать председателем собрания Геращенко Н.Ю., секретарём - Гурак О.А.

**Постановили:**

избрать председателем собрания - Геращенко Н.Ю., секретарём - Гурак О.А.Голосовали:

«за» – 25 человек

«против» – нет

«воздержались» – нет

**2. По второму вопросу слушали:**

Брилеву Т.А. заведующую МБДОУ «Детский сад « Вишенка» с.Красное» о предоставлении полномочий председателю профсоюзной организации Геращенко Н.Ю. и члену ППО Гурак О.А. на ведение переговоров, разработку и ведение коллективного договора.

**Постановили:**

Предоставить Геращенко Н.Ю., председателю профсоюзного комитета и члену ППО Гурак О.А. со стороны работников право на ведение переговоров, разработку и контроль за выполнение коллективного договора.

Голосовали:

«за» – 25 человек

«против» – нет

«воздержались» – нет

Председатель первичной

профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Ю.Геращенко

**Выписка из протокола №4**

Профсоюзного собрания

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

« Детский сад « Вишенка» с. Красное»

от 30 мая 2015 г.

Присутствовало: 25 человек

Отсутствовало: нет

Председатель собрания: Геращенко Наталья Юрьевна

Повестка дня:

1.О принятии коллективного договора МБДОУ «Детский сад «Вишенка» с.Красное» на 2015-2017 гг. между администрацией МБДОУ «Детский сад «Вишенка» с.Красное» и трудовым коллективом.

**1. По первому вопросу слушали:**

Геращенко Наталья Юрьевна - председатель профсоюзного собрания предложила принять коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом на 2015-2017гг.

**Постановили:**

Принять коллективный договор между администрацией МБДОУ «Детский сад «Вишенка» с.Красное» и трудовым коллективом на 2015-2017гг.

Голосовали:

«за» – 25 человек

«против» – нет

«воздержались» – нет

Председатель первичной

профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Ю.Геращенко

*Приложение № 10*

Согласовано Утверждено

председатель ППО заведующий МБДОУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Геращенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А.Брилева

30 мая 2015 г. 30 мая 2015 г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«ДЕТСКИЙ САД «ВИШЕНКА» с.КРАСНОЕ»**

Приказ

от 18.03.2015г. с.Красное № 16/1

О проведении коллективных переговоров

по подготовке и заключению коллективного договора

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением профсоюзной организации от 18.03.2015 г. о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора,

п р и к а з ы в а ю:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2015-2017 годы.

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе 2-х человек, поручив представлять интересы работодателя: заведующего МБДОУ Брилеву Т.А.,

завхоза Хлебникову Л.В. и включив в нее со стороны работников председателя ППО Геращенко Н.Ю., члена ППО Гурак О.А.

3. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний с сохранением среднего заработка.

4. Утвердить регламент работы комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора на 2015-2017годы.

Заведующий МБДОУ «Детский сад «Вишенка» с.Красное» Т.А.Брилева

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)