

От

От

«Трудового коллектива»
Председатель совета
трудоого коллектива
МБДОУ № 47 «Рябинушка»
Н.Н. Суспицина
« 11 » апреля 2019 г.

«Работодателя»
Заведующий МБДОУ № 47 «Рябинушка»
В.А. Гордиенко
« 11 » апреля 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

одобрен (Утверждён) на общем собрании работников (трудоого коллектива)
МБДОУ № 47 «Рябинушка» от « 11 » апреля 2019 года.

**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 47 «Рябинушка» пос. Штыково
Шкотовского муниципального района Приморского края**

1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Приморского края № 531- КЗ от 26.12.2014г. «О социальном партнерстве в Приморском крае» и является правовым актом, регулирующим социально-трудоые отношения и заключаемый работниками МБДОУ № 47 «Рябинушка» (далее – работники ДОУ) с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Представитель работодателя – заведующий МБДОУ № 47 «Рябинушка» Гордиенко Валерия Александровна, именуемый в дальнейшем «Работодатель», Представитель работников – председатель СТК МБДОУ № 47 «Рябинушка» Суспицина Наталья Николаевна.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудоые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.4. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств сторонами.

1.7. Работодатель признаёт СТК единственным (коллегиальным) представительным органом работников организации, которой уполномочен представлять их интересы в

области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года.

1.10. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 47 «Рябинушка» пос. Штыково

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДООУ.

2.4. Согласно ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивший трудовой договор;
- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, оплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 Трудового кодекса РФ):

*Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- * Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- * Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- * Документы воинского учёта – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- * Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- * Справку об отсутствии (наличии) судимости.

2.6. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами (ст. 68 ТК РФ):

- * Устав муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 47 «Рябинушка» пос. Штыково Шкотовского муниципального района Приморского края;
- * Правила внутреннего трудового распорядка;
- * Должностная инструкция;
- * Коллективный договор;
- * Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;
- * Иные локальные акты.

2.7. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев, Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. (ст.70 ТК РФ)

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

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

2.11. По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.12. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.13. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.14. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями ст. 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.15. Трудовые договоры могут заключаться:

- * На неопределённый срок;

- * На определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ)

2.16. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ)

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

2.18. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 части 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ) п. 4 ст. 261 ТК РФ.

2.19. С беременной женщиной нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе Работодателя (ч.1 ст. 261 ТК РФ). Исключением является увольнение беременной

женщины в случае ликвидации учреждения (п.1.ч1. ст. 81 ТК РФ). Прекращение трудового договора с беременной женщиной возможно в следующих случаях: - при заключении с ней срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч.3. ст. 261 ТК РФ).; - беременную женщину не возможно перевести с ее согласия на другую имеющуюся у Работодателя и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу (ч.3 ст. 261 ТК РФ). «Работодатель» обязан продлить срок действия договора до окончания беременности, если он истекает в период беременности (ч.2 ст. 261 ТК РФ), при условии, что она обратилась к нему с письменным заявлением о продлении срока договора и предоставила ему медицинскую справку, подтверждающую беременность. Продление трудового договора не возможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего работника.

3.Права и обязанности работодателя.

3.1.Работодатель образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 47 «Рябинушка» пос. Штыково Шкотовского муниципального района Приморского края имеет право на приём на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3.Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении Положением о критериях оценки качества выполненных работ работниками МБДОУ № 47 «Рябинушка».

3.4. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников Учреждения применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников в МБДОУ.

3.5. Работодатель обязан согласовывать с трудовым коллективом МБДОУ № 47 «Рябинушка», предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.6. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив:

- * о перспективах развития МБДОУ № 47 «Рябинушка»;
- * об изменениях структуры, штатах муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

4.Рабочее время и время отдыха.

4.1. В МБДОУ № 47 «Рябинушка» пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Нормальная продолжительность рабочей недели – 36 часов. Для педагогических работников продолжительность рабочего определяется графиком сменности, в котором указываются часы работы, перерыва для отдыха и приема пищи работниками (воспитатель – 36 часов в неделю, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе – 18 часов, педагог-психолог – 9 часов, музыкальный руководитель – 30 часов в неделю, инструктор по физической культуре – 30 часов в

неделю). Административно-хозяйственный и обслуживающий персонал: дворник – 30 часов в неделю, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 40 часов в неделю, сторожа, согласно графика работы.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).
(Приложение №1)

4.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего Учреждением при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ). Ненормированный рабочий день устанавливается для заведующего МБДОУ № 47 «Рябинушка».

4.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Праздничными и выходными днями считаются:

- 1,2,3,4,5,6,8- новогодние праздники;
- 7- рождество;
- 23 февраля – день защитников Отечества;
- 8 марта – международный женский день;
- 1 мая – праздник весны и труда;
- 9 мая – день победы;
- 12 июня – день России
- 4 ноября – день народного единства

4.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи. (ст.112 ТК РФ).

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

4.8. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней и дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока.

- Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

- Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

- До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

-Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. (ст.122 ТК РФ).

4.9. Педагогическим работникам, инструктору по физическому воспитанию, музыкальному руководителю, педагогу-психологу предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, и дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения совета трудового коллектива, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123.ТК РФ).

- Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 124. ТК РФ).
- По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125.ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ).

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (Ст.185.1 ТК РФ).

- Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- В других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст. 128. ТК РФ)

4.10. Работникам Учреждения, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования или среднего профессионального образования предоставляет прохождения промежуточной аттестации.

4.11. Выборный орган СТК обязуется:

- 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;
- 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;
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. Оплата труда.

5.1. Оплата труда работников МБДОУ № 47 «Рябинушка» производится в соответствии со штатным расписанием, Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Шкотовского муниципального района, утверждено решением Думы Шкотовского муниципального района от 29.01.2019 г. № 284

5.2. Настоящее Положение регулирует:

Заработная плата работников Учреждения включает в себя должностной оклад, повышающий коэффициент к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата (оплата труда) работников образовательных учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой по отраслевой системе оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Оплата труда работников образовательных учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работников образовательных учреждений зависит от сложности, количества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата работников образовательных учреждений подлежит индексации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При увеличении (индексации) окладов работников образовательных учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Порядок и условия оплаты труда

Основные условия оплаты труда.

Система оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя оклады, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений, и включает в себя:

- размеры окладов работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты к окладам;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров;

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Администрацией Приморского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Администрацией Приморского края;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Руководители образовательных учреждений в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат определяют размеры стимулирующих выплат в пределах, имеющихся у них средств на оплату труда работников.

Размеры окладов работников образовательных учреждений устанавливаются Руководителями учреждений по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников образовательных учреждений по должностям учебно-вспомогательного и педагогического персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6 081

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификацион-	Должности, отнесенные к квалификационным	Рекомендуемый
-----------------------	---	----------------------

ные уровни	уровням	размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 500
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	10 725
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	11 850
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; тьютор	12 600

- Размеры окладов работников образовательных учреждений общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; плотник (столяр); кухонный рабочий.	5 406
2 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист (кочегар) котельной. Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».	6 081

Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	водитель, повар.	7 433

Размеры окладов работников образовательных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

**Профессиональная квалификационная группа должностей
служащих первого уровня**

Квалификацион- ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	секретарь; секретарь-машинистка.	6 081

**Профессиональная квалификационная группа должностей
служащих второго уровня**

Квалификацион- ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист	6 757
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	7 758
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	8 190

Размеры окладов работников образовательных учреждений по должностям медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

**Профессиональная квалификационная группа должностей
среднего медицинского персонала**

Квалификацион- ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
3	Медицинская сестра	8 231

квалификационный уровень		
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9 252

Порядок применения повышающих коэффициентов.

К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

К окладам педагогических, медицинских работников и библиотекарей, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию. Он устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

- Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии первой категории – 10%
- при наличии высшей категории – 15%

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на весь срок ее действия до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.

Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу в других учреждениях образования на условиях совместительства, повышающий коэффициент за квалификационную категорию выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству.

К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организациях:

- за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 15%
- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения - 20%
- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану 20%.

К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается:

- для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам должностей рабочих и служащих, работников учебно-вспомогательного и педагогического персонала – в зависимости от общего стажа работы в образовательных учреждениях;
- для медицинских работников и водителей – за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Исчисление стажа производится в календарных днях.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от уровня и вида образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, наличия званий, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования – со дня представления соответствующего документа;
- при получении звания – со дня представления документа о присвоении звания;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении внутридолжностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Порядок и условия выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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) статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Конкретные размеры выплаты компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплата работникам МБДОУ № 47 «Рябинушка», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании специальной оценки условий труда от 15.05.2018 г., в соответствии Трудового Кодекса РФ ст. 147 Трудового Кодекса РФ от 01.01.2014 г.

- повар — 4 % от оклада.

Указанная доплата начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

Величина доплаты не может быть менее четырех и более двенадцати процентов от оклада по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Минимальная продолжительность дополнительного отпуска по результатам

специальной оценки условий труда от 15.05.2018 г. для повара составляет семь календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам образовательных учреждений, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководители образовательных учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится. Отмена выплат осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 30 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), при совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Оплата за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом следующих выплат и надбавок: за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте; надбавка за выслугу лет; за выполнение работ, связанных со сложностью и напряженностью труда, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым договором с работником.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 6 месяцев (полугодие) с расчетом сверхурочных часов по среднегодовой норме часов.

Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, при суммированном учете рабочего времени работа сверх нормального количества рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, а также на выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466

Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда работникам Учреждения, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измерительные параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам образовательных учреждений производится ежемесячная денежная выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата устанавливается на срок, не превышающий I квартал и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

За наличие званий и знаков отличия к окладам работников образовательных учреждений (в том числе к окладам медицинских и педагогических работников), применяется коэффициент:

За наличие отраслевых наград Министерства образования и науки Российской Федерации, государственных наград и ученых степеней в сфере образования к окладам работников образовательных учреждений (в том числе к окладам медицинских и педагогических работников), применяется коэффициент:

работникам, имеющим Почетные грамоты и благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,10;

работникам, имеющим нагрудный знак и почетное звание Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации», ученую степень кандидата наук при условии её соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения - 0,15;

работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации «Народный учитель Российской Федерации» и «Заслуженный учитель Российской Федерации», ученую степень доктора наук при условии её соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения - 0,20.

Надбавка за наличие званий рассчитывается, исходя из базового оклада. Применение персональных надбавок за наличие званий не образует новый должностной оклад.

Выплаты за наличие почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, знака отличия.

Работникам образовательных учреждений устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ.

При установлении выплат за качество выполненных работ учитываются:

- итоги успеваемости учащихся;
- результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;
- выполнение в полном объеме установленного муниципального задания;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, транспортных средств;
- соблюдение норм и требований в соответствии с действующими нормами СанПин при осуществлении образовательного процесса.

Работникам образовательных учреждений возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год.

Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Премии устанавливаются приказом руководителя учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и не может превышать 200% от оклада по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Стимулирующие выплаты производятся на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю;

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат выбирается педагогическим советом учреждения и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии входят заместители руководителя учреждения, представитель трудового коллектива.

Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

Комиссия на своем заседании рассматривает итоги деятельности работников учреждения за прошедший период и вырабатывает предложения об установлении размеров стимулирующих выплат на определенный период. Решения комиссии оформляются протоколом.

Руководитель учреждения принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера с учетом предложений, выработанных комиссией, и издает приказ сроком на определенный период.

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств учреждений, руководители учреждений вправе приостановить, уменьшить или отменить стимулирующие выплаты, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

Основной доклад руководителей дошкольных учреждений устанавливается в размере 13 454 рубля.

Оклад заместителей руководителей по учебно-воспитательной работе устанавливается на 10 процентов ниже основного должностного оклада руководителей, в размере 12 109 рублей.

Оклад заместителей руководителей по административно-хозяйственной части устанавливается на 20 процентов ниже основного должностного оклада руководителей, в размере 10 763 рубля.

Оклад руководителей дошкольных учреждений и их заместителей устанавливается с учетом повышающего коэффициента к основному окладу, размер которого определяется в зависимости от численности воспитанников в этих учреждениях:

Распределение учреждений по численности воспитанников	Размер повышающего коэффициента к основному окладу по ПКГ	Оклад руководителя	Оклад заместителя по УВР	Оклад заместителя по АХЧ
ДОУ с численностью воспитанников до 50	1,1	14 799	-	-
ДОУ с численностью воспитанников от 51 до 100	1,2	16 145	14 531	-
ДОУ с численностью воспитанников от 101 до 150	1,35	18 163	16 347	-
ДОУ с численностью воспитанников от 151 до 200	1,5	20 181	18 164	-
ДОУ с численностью воспитанников свыше 200	1,6	21 526	19 374	17 221

Оклад руководителей общеобразовательных учреждений и их заместителей,

установленный с учетом повышающего коэффициента к основному окладу, подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Шкотовского муниципального района, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации Шкотовского муниципального района».

Порядок формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений формируется на очередной финансовый год за счет бюджетных средств в виде субсидий на исполнение муниципального задания, доходов местного бюджета и средств бюджетных образовательных учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда образовательных учреждений (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений должна составлять не менее 30 процентов

Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание образовательных учреждений формируется руководителем образовательного учреждения, согласовывается с управлением образования и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора о возмездном оказании услуг за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Молодым специалистам педагогического состава, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в образовательное учреждение по направлению в этом же году устанавливаются в целях социальной поддержки следующие выплаты из средств местного бюджета:

- единовременная выплата в размере 4 должностных окладов;
- ежемесячная материальная помощь в размере 2000 руб. сроком на 3 года.

5.3. Сроки выплаты заработной платы: 30 числа текущего месяца - зарплата за первую половину месяца, окончательный расчет – 15 числа следующего месяца.

6. Гарантия занятости.

Работодатель обязуется: обеспечить занятость работников в соответствие с их профессией, квалификацией и должностью;

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме.

6.2. Сообщить об этом совету трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

7.1. Работодатель обеспечивает самостоятельное повышение квалификации работников МБДОУ № 47 «Рябинушка» 1 раз в три года через систему ПК ИРО г. Владивостока.

7.2. Работодатель создаёт условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри МБДОУ № 47 «Рябинушка».

7.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4. Создавать условия для участия педагогических работников в аттестации в целях установления им первой или высшей квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

8. Охрана труда и техника безопасности.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (**Приложение №2**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с СТК, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (**Приложение № 3,4.**)

8.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

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

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

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

8.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

8.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива.

8.1.14. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны

труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников. **(Приложение № 5.)**

8.2.Работник в области охраны труда обязан:

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

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.2.4. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

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

9. Обязательства Совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

9.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

9.9. Информировать членов коллектива о своей работе.

10. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников

10.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

10.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками организации один раз в год диспансеризации.

11. Разрешение трудовых споров

11.1. Индивидуальные трудовые споры возникают между работником и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

11.2. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в учреждении.

11.3. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании большинством голосов членов данного коллектива и в письменной форме направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора идет в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

11.4. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста вплоть до забастовок.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

12.1. Стороны договорились:

12.1.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

12.1.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

12.1.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

12.1.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

12.1.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

12.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

13. Заключительные положения.

13.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами на три года.

13.2. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока.

13.3. По инициативе любой из сторон настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законодательством РФ для его заключения.

13.4. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведён «Работодателем» до каждого из работников в течении 10 дней (календарных) после его подписания. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (до декабря текущего года) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

13.6. Совет трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её: при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

13.7. За неисполнением настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с Законодательством РФ.

13.8. Настоящий договор направляется «Работодателем» на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его уведомительной регистрации.



Пронумеровано и пронумеровано
(расшифровывается) листов
заведующий Гордиенко В.А. Гордиенко
МБДОУ № 47 «Рябинушка»

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 2015/0000000000
РЕКОМЕНДОВАНО
№ 2015/0000000000

