

|  |  |
| --- | --- |
| **ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ :**Заведующий МДОУ Детский сад № 19\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В.Бабинская « »\_\_февраля\_\_\_2022 год.Приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_2022 года | **ОТ РАБОТНИКОВ :**Председатель первичной профсоюзной организации  МДОУ Детский сад № 19\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Г.Коверина « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 год.Протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_20202года |

**коллективный договор**

**между администрацией и работниками**

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 19**

**по защите социально- экономических прав работников**

 **на 2022 - 2026годы**

Дата вступления в силу :

« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

 **Юридический адрес :**

155904 , Ивановская область ,г.Шуя,

4 Лежневский переулок, дом 6

МДОУ Детский сад № 19

Телефон : (49351) 4-75-32

e-mail : shuaymdou19@ mail.ru

**Раздел 1.**

**Общие положения**

1. Настоящий Коллективный договор на 2022-2026 годы отменяет действие Коллективного договора на 2019-2022 годы.
2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, городским Соглашением и другими законодательными и нормативными актами.

1.3.Настоящий Коллективный договор – правовой акт,

регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 19 (далее – Учреждение) и заключен работниками и работодателем Учреждения.

1.4.Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. (Ч.2 ст.43 ТКРФ).

1.5.Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.6.Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии с законом. Контроль за выполнением договора осуществляется комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно в объёме их компетенции.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется
сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими
органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (Ст. 51 ТК РФ).

1.8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации. 1.9.Работники Учреждения предоставляют право профсоюзному комитету договориться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

1.10.Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования , а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.11.При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13.Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.15.Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

* учёт мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации;
* проведение консультаций профсоюзного комитета с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором, соглашениями. Представители работников имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.
* обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* обсуждение профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития Учреждения;
* участие в разработке и принятии Коллективного договора.

**Раздел 2.**

**Производственная деятельность и общие взаимные обязательства**

***2.1. Обязательства работодателя***

2.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.1.2.Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.3.Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.4.Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.
3. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
4. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
5. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.1.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа
исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального
государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;

2.1.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

2.1.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в
порядке, установленном федеральными законами;

2.1.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.1.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

2.1.17.С каждым, поступающим на работу, руководитель Учреждения заключает письменный трудовой договор с указанием должности и функциональных обязанностей, условий оплаты труда. На основании трудового договора издаётся приказ, который объявляется работнику под роспись.

1. Знакомить до подписания трудового договора принимаемого на работу с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением о первичной профсоюзной организации, Правилами противопожарной безопасности, Правилами по технике безопасности и другими локальными нормативными актами под роспись.
2. Обеспечивать достоверный табель учёта рабочего времени всех категорий работающих в Учреждении, исключающий оплату неотработанного времени.

2.1.20. В случае увольнения работников Учреждения по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, (в соответствии с п.5 ст.83 ТК РФ), работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двухнедельного среднего заработка (на основании ч. З ст.178 ТК РФ).

2.1.21. При проведении сокращения численности работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации Учреждения уведомлять об этом работника письменно, не позднее, чем за 2 месяца до момента увольнения.

2.1.22. При сокращении работников и при отсутствии возможности
предоставления работы по прежней специальности работодатель не менее, чем за 3 месяца уведомляет профком о предполагаемом сокращении работников, являющихся членами профсоюза и мерах по их защите (в соответствии со ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения сокращения численности или штата работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

2.1.23.При увольнении работников по сокращению штатов, учитывать преимущественное право каждого работника. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право имеют также: лица предпенсионного возраста не менее чем за два года до момента выхода на пенсию по возрасту,

проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.1.24.Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст.82 ТК РФ).

2.1.25. Высвободившимся работникам выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

2.1.26. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями для прекращения трудового договора с педагогическими работниками образовательного учреждения являются:

* повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания,

связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.

2.1.27. Производить увольнение работников только с согласия
профсоюзного комитета.

* 2.1.27. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и
работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и
впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.
Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную
рабочую неделю по просьбе:
* беременной женщины;
* одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
* а так же лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.1.28. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда
работника производится пропорционально отработанному им времени или в
зависимости от выполненного им объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт каких - либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других льгот.

1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (в соответствии с ч.1 ст.262 ТК РФ), за счет средств социального страхования.
2. Работодатель исключает необоснованное отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящих политический характер.

2.1.31.Информировать коллектив обо всех финансовых поступлениях и расходах на общих собраниях работников;

2.1.32. Ежегодно выходить с ходатайством о награждении работников, с обязательным обсуждением кандидатур на педсоветах;

***2.2. Обязательства профсоюзного комитета***

Профком обязуется:

2.2.1.Быть гарантом безопасных условий труда работников Учреждения и предоставлений им льгот, предусмотренных настоящим КД.

2.2.2.Обеспечить соблюдения законности условий найма, увольнения и передвижения работников.

2.2.3.Осуществлять контроль над правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.

2.2.4.Принимать меры по всем фактам нарушения порядка системы оплаты труда.

2.2.5.Принимать участие в разработке положения о премировании работников, способствовать созданию фонда материального поощрения через все источники поступления и осуществлять контроль над порядком образования и использования средств на поощрение.

2.2.6.Участвовать в проведении аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест.

2.2.7.Соблюдать и выполнять установленную процедуру разрешения индивидуальных и коллективных споров с администрацией.

2.2.8.Обеспечить защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза и других работников Учреждения, уполномочивших профсоюз.

2.2.9.Один раз в полугодие заслушивать отчёты администрации о выполнении своих обязательств КД.

2.2.10.Не допускать нарушений режима рабочего времени и времени отдыха в Учреждении, определяемые Правилами внутреннего трудового распорядка и утвержденными графиками рабочего времени и отпусков.

2.2.11. Оказывать помощь в оздоровлении педагогических работников, обслуживающего персонала в санаториях Ивановской области и за её пределами

2.2.12.Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации.

2.2.13.Представлять интересы работников при заключении и изменении коллективного договора.

***2.3. Обязанности работников***

2.3.1.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.3.2.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.

2.3.3.Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4.Выполнять установленные нормы труда.

2.3.5.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.6.Бережно относиться к имуществу работодателя(в том числе к имуществу третьих лиц , находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.3.7.Незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, предоставляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3.8.Своевременно ставить в известность работодателя и профком о получении травмы на производстве, по пути на работу, с работы, в быту.

**Раздел 3.**

**Оплата труда**

3.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Указа Президента РФ от 07.05.2012г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образовании и науки», Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации городского округа Шуя от 22.11.2013 г. № 1901 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Шуя»; Федерального Закона от 1 декабря 2014 года № 408-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" в пределах фонда оплаты труда Учреждения, выделенного на текущий финансовый год», Постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 г. № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников

общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», Постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных департаменту образования Ивановской области», Постановления Правительства Ивановской области от 30.10.2008г. № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Письмом Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 года №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Постановления Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя», Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25» от 25.11.2015 г., Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области № 401 от 16.04.2018 г. «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 г. № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя»

3.2.Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

* отнесения должностей работников к соответствующим
профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
* установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
* установления выплат компенсационного характера;
* установления выплат стимулирующего характера;
* установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
* Условия труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.
* За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.
* Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.
* Месячная заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при начислении средней заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.
* В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

3.8. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды **выплат стимулирующего характера** к должностному окладу:

* За интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;
* за ведомственный нагрудный знак - 10 % (со дня присвоения);
* за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания - 20 процентов (со дня присвоения);
* за выполнение функций по работе с семьями воспитанников воспитателям в размере 1100 рублей;
* персональная надбавка молодым специалистам в размере 20 % должностного оклада в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения;
* дополнительная выплата младшему обслуживающему персоналу 500 рублей (помощник воспитателя, повар) и 200 рублей (завхоз, делопроизводитель, подсобный рабочий, кладовщик, рабочий по обслуживанию здания, оператор по стирке белья, уборщица, сторож, техник-электрик).

3.9. Выплаты за качество выполняемых работ:

* за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы;
* персональная надбавка - от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов. (На основании Постановления Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя»)

3.10. Работникам МДОУ № 19 при наличии оснований могут быть осуществлены следующие **выплаты компенсационного характера**:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при
выполнении работ различной квалификации),

* совмещение профессий (должностей),
* расширение зон обслуживания,

- за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно
отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной
трудовым договором,

* за сверхурочную работу,
* за работу в ночное время,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в
соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также при
выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.11. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.12. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных
(повышенная напряженность), работникам МДОУ № 19 устанавливается
выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к
должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) .

3.13. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления
определяются МДОУ № 19 самостоятельно и устанавливаются локальным

нормативным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом
мнения представительного органа работников или коллективным договором
(соглашением).

1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.16. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

3.18.Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.19. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

3.20. Выплату заработной платы в соответствии с ТК РФ два раза в месяц:

аванс 18 числа текущего месяца, подсчет не позднее 3 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ)

3.21. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1. При выплате заработной платы работник извещается о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, расчётным листком.
2. Оплату труда лиц, работающих по совместительству производить пропорционально отработанному времени (ст. 151 ТК РФ)
3. При замещении временно отсутствующих воспитателей производится почасовая оплата труда. Если замещение превышает два месяца подряд, производится тарификация с начала замещения (на период замещения заболевших воспитателей) и производится перерасчёт заработной платы.
4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, времени, отработанного сверхурочно (в соответствии со ст. 152 ТК РФ).
5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.
6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы . (Ст. 60 ТК РФ)
7. При необходимости администрация может назначить для работы по совместительству или в порядке совмещения профессий на одну штатную должность двух или более работников, а также разрешить работу по совместительству работникам, получающим доплату за совмещение профессий или расширение зоны обслуживания.
8. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.
9. Средства для обеспечения планового повышения квалификации педагогических работников предусматриваются не реже 1 раза в 3 года.
10. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация с целью обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодической печатью. Это право распространяется и на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы. Данная компенсация выплачивается независимо от объёма учебной нагрузки и в период нахождения педагогического работника в длительном отпуске (по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, длительном неоплачиваемом отпуске до 1 года). (В соответствии с Двухсторонним Соглашением между отделом образования Администрации городского округа Шуя и Шуйской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки).
11. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ) - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ).
12. Дежурство работников в праздничные дни вводится работодателем с их письменного согласия и по согласованию с профкомом. Работник не может привлекаться к дежурству в праздничные дни чаще одного раза в месяц. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня. В случае привлечения к дежурству после рабочего дня явка на работу для работника как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время.

 За дежурство в праздничные дни по договорённости сторон работнику предоставляется либо двойная оплата, либо отгул той же продолжительности, что и дежурство, в течение 10 дней.

1. Отпускные выплачиваются за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 (три) календарных месяца предшествующих отпуску, если это не ухудшает положение работников по сравнению с п. 4 ст. 139 ТК РФ. Если работнику своевременно не будет произведена оплата отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника, обязан перенести оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
2. В случае экономии фонда оплаты труда администрация осуществляет премирование работников в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в течение срока их действия, меры поощрения не применяются.
3. Все поощрения работников Учреждения за счёт фонда материального поощрения осуществляются только по согласованию с профсоюзным комитетом.
4. Администрация гарантирует сохранение заработной платы работников, участвующих в забастовках, вызванных невыполнением администрацией настоящего коллективного договора, трудового договора, отраслевых и территориальных соглашений по вине работодателя или органов власти.
5. Для работников Учреждения устанавливается следующая норма рабочего времени:
* для педагогических работников - 7 час. 12 мин. при 36-ти часовой неделе;
* для музыкального руководителя - 4 часа 48 мин. при 24-х часовой неделе;
* для обслуживающего персонала - 8 часов при 40-часовой рабочей неделе. Накануне праздников рабочая смена сокращается на 1 час.

Режим рабочего времени, начало и окончание рабочего дня, порядок чередования смен определены и установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

1. Норма рабочего времени, его продолжительность может быть и иной (неполный рабочий день и т. п.). Об этом стороны договариваются при заключении трудового договора.
2. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.
3. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на
4. день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.
5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной заработной платы.
6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) ст.236 ТК РФ.
7. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) или иных формах, не противоречащих законодательству, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный им счёт в банке на условиях, определённых трудовым договором.
8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда, его сложности и максимальным размером не ограничивается.

**Раздел 4.**

**Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и**

**молодёжи**

***4.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями труда обязуется:***

1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
2. Обеспечить право работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определив в нём организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.1.3. Выполнять в установленные сроки комплекс
мероприятий, предусмотренных планом мероприятий (соглашением)

по охране труда.

1. Создать в соответствии со ст.218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.
2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 – ФЗ «О социальной оценке условий труда» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии по оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.
4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.
5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.
6. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
7. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
8. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды,

специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с

установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной зашиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

1. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
3. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
5. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий. В случае выявления ими нарушения прав работника на

здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

1. 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). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
2. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, оказание пострадавшим первой помощи. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
3. 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.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику не возможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

1. Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
2. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24. 06. 1998 г. № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

1. Использовать возможность возврата части (до 20 %) от сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, специальную оценку условий труда, приобретение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
2. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
3. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.
4. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
5. Вести санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по направлению работодателя в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
7. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
8. При приеме на работу требовать справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.
9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.
10. Рассматривать представления органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

 4.1.32. За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утверждённым приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», предусматриваются доплаты в размере:

* с тяжелыми и вредными условиями труда -до 12 % ставки (оклада);
* с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда- до 24% ставки (оклада)
1. Работодатель несет материальную ответственность в установленном законом порядке за вред, причинённый здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.
2. Кроме возмещения вреда, причинённого здоровью работника предусмотренного законодательством, выплачивать единовременное пособие:
* в случае частичной утраты работником трудоспособности в размере 3-х кратной годовой зарплаты, начисленной от процента утраты трудоспособности;
* в случае смерти работника в размере 10-ти кратной зарплаты выплачивается жене (мужу) или детям;
* часть расходов, понесенных работодателем по возмещению вреда причинённого здоровью работника, должна быть взыскана с виновного лица в размере среднего месячного заработка.
1. Работник Учреждения, частично утративший трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (связанного с производством) не может быть уволен по инициативе администрации, кроме как за совершение проступка, совершенного в Учреждении.
2. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
3. Предоставлять уполномоченному по охране труда от профсоюза для выполнения возложенных на него функций не менее двух часов в неделю с оплатой этого времени в размере его среднего заработка в соответствии с п.5.4 Положения об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.2004 г. №21.
4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 -ФЗ «О социальной оценке условий труда» один раз в пять лет.
5. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля за охраной труда.

4.1.40. Производить доплату уполномоченному по охране труда

профсоюза в размере 5 % ставки за проведение общественного контроля

за охраной труда.

***4.2. Работодатель обязуется обеспечивать условия, позволяющие сочетать труд с материнством и охрану труда женщин:***

1. Не привлекать к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей до 8 лет, детей - инвалидов до 18 лет.
2. Предоставлять женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением отпуск по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию и в установленном законом размере.
3. На период отпуска по уходу за ребенком сохранять место работы (должность), отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный стаж.
4. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105.
6. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
7. Работнику, имеющему ребенка-инвалида, предоставлять четыре дополнительно оплачиваемых выходных дня в месяц до достижения им 18 лет;
8. Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери (отцу), имеющему ребенка до 14 лет устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.

***4.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда***

***молодежи:***

1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.
2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.
3. Лиц в возрасте до 21 года принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования), и в дальнейшем, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр.
4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.
5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы работы.
6. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью до 31 календарного дня в удобное для них время.
7. Запрещать работу в ночное время, в выходные и праздничные дни;
8. Расторгать трудовой договор по инициативе работодателя, только по соглашению с комиссией по делам несовершеннолетних( ст. 269 ТК РФ).
9. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени и пропорционально МРОТ (ст. 130 ТК РФ).
10. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается до: **□** 16 часов в неделю - в возрасте до 16 лет,

**D** 4 часа в день - в возрасте от 16 до 18 лет.

***4.4. Обязанности работника в области охраны труда***

Работник обязан:

4.4.1.Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка. 4.4.2.Соблюдать требования охраны труда.

4.4.3.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

4.4.5.Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.4.6.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

***4.5. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда***

Профсоюзный комитет обязуется:

4.5.1.Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

4.5.2.Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

4.5.3.Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

4.5.4.Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

4.5.5.Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

4.5.6.Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных

документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

4.5.7.Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

4.5.8.Участвовать в работе комиссии по приёмке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

4.5.9.Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

4.5.10.Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утверждённого постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.2004 г. № 21.

***4.6. Охрана здоровья работников, медицинское обслуживание***

4.6.1.Обеспечение приоритета сохранения здоровья работников на каждом рабочем месте.

4.6.2.Применение средств индивидуальной и коллективной защиты, приобретение спецодежды, моющих и дезсредств за счёт работодателя.

4.6.3. Работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).

4.6.4.При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

4.6.5.Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников возлагается на работодателя:

* бесперебойная работа туалетной комнаты;
* оборудование мест приёма пищи для работников;
* оборудование места хранения личных вещей, одежды, обуви;
* оказание медицинской помощи;
* оборудование аптечек на рабочих местах работников;
* обеспечение питьевой кипячёной водой;
* обеспечение чистоты, режима проветривания на рабочих местах;
* работодатель организует в учреждении питание сотрудников;
* работники получают в специальной посуде питание и питаются отдельно от детей после того, как закончен обед у детей;
* для сотрудников пища готовится в отдельном от детей баке с маркировкой «Сотрудники»;
* питание выдаётся на пищеблоке с 12.30 часов до 13.00 часов;
* в групповых помещениях для сотрудников выделяется специальная посуда, которая хранится отдельно;
* за полученное в учреждении питание сотрудники вносят плату в бухгалтерию по отдельной ведомости после обсчёта использованных продуктов питания.

**Раздел 5.**

**Режим рабочего времени и время отдыха, отпуска**

1. Время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
3. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком работы с учетом нормы рабочего времени. График объявляется под расписку и вывешивается на видном месте.
4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36часов в неделю за ставку заработной платы (в соответствии со ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени определяется графиком работы с учётом нормы рабочего времени, согласованного с профкомом.

Для воспитателей устанавливается график сменности, определённый Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора:

1. смена – 7 час. 00 мин. – 14 час. 12 мин.
2. смена – 11 час. 48 мин. – 19 час. 00 мин.

Для воспитателей обеденный перерыв входит в их рабочее время.

1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.
2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по Учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованного с профкомом.
3. Администрация Учреждения должна ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой, расстановкой кадров на новый учебный год в письменном виде.
4. Для отдельных категорий работников (помощник воспитателя ночной группы, сторож), принятым для работы в ночное время устанавливается ночное время с 22 часов до 6 часов утра, доплата – 35% за каждый час работы в ночное время. Продолжительность смены, время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком сменности, который составляется ежеквартально и доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц.
5. Нагрузка воспитателя устанавливается в объеме ставки. Но, при производственной необходимости с согласия воспитателя, на учебный год, она может превышать или быть меньше установленного объема.
6. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работнику работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по другой должности в этом же детском саду, но она не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю (совместительство). В дни, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену), ст. 97,99, ТК РФ.

5.11. Ненормированный рабочий день в детском саду предусмотрен для завхоза ст. 101 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём:

* завхоз.
1. Режим рабочего времени предусматривает пятидневную рабочую неделю - суббота и воскресение (выходные дни). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.
2. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.
3. Администрация обязана предупредить педагогического работника за один день до посещения его занятий, с целью внеплановой проверки.

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» .Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.В соответствии со ст.334 Трудового кодекса РФ , п.3,ч.7 ,ст.51 и ч.4 , ст.52 ФЗ « Об образовании в РФ» устанавливается продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а так же руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций , руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей.

1. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала.
2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (согласно ст. 123 ТК РФ).
3. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
4. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ч.1 ст. 125 ТК РФ).
5. Изменение сроков предоставления отпусков осуществляется так же по согласованию с профсоюзным органом (в случае курсовой переподготовки и т.д.). Вне графика предоставляется отпуск работникам детского сада при наличии санаторной путевки по медицинским показаниям.
6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном детском саду.
7. Если работнику не была произведена оплата за время ежегодного отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
8. График отпусков объявляется работникам под роспись и вывешивается на видном месте.
9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года не реже

чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере образования. В десятилетний стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск может быть зачислен период работы в другой школе, детском саду, если работник был принят на работу в порядке перевода.

5.25. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается работникам детского сада и предоставляется в удобное для детского сада время (ст.116 ТК РФ):

- отпуск не менее 3 календарных дней предоставляется завхозу за ненормированный рабочий день;

 - отпуск не менее 7 календарных дней предоставляется повару, оператору стиральных машин, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При уходе в очередной отпуск заведующая по согласованию с профкомом издает приказ о размере и формах дополнительного отпуска указанным категориям.

5.25.Предоставлять работникам учреждения с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

* бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
* бракосочетание детей работников – 1 рабочий день;
* рождение ребёнка – 1 рабочий день;
* смерть родителей, супруги, супруга, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
* председателю первичной организации профсоюза – 4 рабочих дня в год;
* внештатным правовым инспекторам труда — 2 рабочих дней;
* уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда — 2 рабочих дня в год;
* членам выборных профсоюзных органов всех уровней — 2 рабочих дня в год;
* день начала учебного года родителям в случае поступления ребёнка на учёбу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
* работникам Учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года - 2 рабочих дня.

5.26.В соответствии со ст. 128 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:

* мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске -до 14 календарных дней;
* одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет-14 календарных дней;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы-до 14 календарных дней;
* инвалидам 3 группы-до 14 календарных дней;
* участникам ВОВ - до 35 календарных дней;

**♦** работающим инвалидам-до 60 календарных дней;

* работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
* работникам, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет) - до 2-х календарных дней;
* работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;

**♦** отцу при рождении ребенка - 2 календарных дня;

**♦** по семейным обстоятельствам - до 7 календарных дней;

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней.
* на переезд - 2календарных дня.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

1. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная трудовая неделя, оплата труда производится пропорционально отработанному времени и для работника сохраняется продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, начисление трудового стажа (кроме стажа для досрочного назначения пенсии).
2. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе: на 1 час для всех работников, на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, а так же отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы, с согласия сотрудника предоставлением дополнительного времени отдыха.
3. На основании ст.113 ТК РФ работа в выходные и праздничные дни запрещается.
4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:
* для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия;
* для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
* для выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

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

1. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:
* сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной или часовой ставки;
* работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 (в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

5.34.В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночное время - с 22 ч. до 6ч.

К работе в ночное время не допускаются:

* беременные женщины;
* работники, не достигшие возраста 18 лет;
* других категорий работников в соответствии с федеральным законом.
* женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а так же работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

**♦** матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

* при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
* при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
* при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
* при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их, может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
* для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (на основании ст. 99 ТК РФ).

**Раздел 6.**

**Социальные льготы, гарантии и компенсации**

 ***6.1.Стороны договорились, что работодатель:***

1. Ведёт учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления:

а) о предоставлении педагогическим работникам образовательных
учреждений, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых
помещениях, права на предоставление вне очереди жилых помещений по
договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда

б) о выделении ссуд и ипотеки на его приобретение.

1. Оказывает помощь в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
2. Принимает меры к обеспечению детей работников Учреждения путёвками в оздоровительные лагеря, детскими новогодними подарками, путёвками работникам для санаторно-курортного лечения через привлечение фонда социального страхования.
3. Заключает договор с лечебными учреждениями на проведение медицинских осмотров и выделяет деньги на эти цели.
4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.
5. При направлении работника в служебную командировку работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а так же расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ).

6.1.8. Во время исполнении работником государственных или общественных обязанностей работодатель обязуется освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности), если эти обязанности выполняются в рабочее время.

1. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и без сохранения среднего заработка, совмещающим работу с обучением в соответствии с ТК РФ и иными законодательными и нормативными актами.
2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, при сокращении штата работников, при ликвидации учреждения в соответствии с ТК РФ.
3. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы работнику во время повышения квалификации с отрывом от работы.
4. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения или увольнением в связи с уходом на пенсию (независимо отеё вида), в случае возобновления ими педагогической деятельности по истечении срока действия имевшейся квалификационной категории срок её действия продлевается на период до 12 месяцев. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до достижения пенсионного возраста по старости осталось менее трёх лет, имевшаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления указанного возраста. При желании педагогических и руководящих работников сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию они проходят аттестацию до достижения пенсионного возраста.
5. Повару, оператору стиральных машин, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. (Ст.117 ТК РФ).
6. Руководителю Учреждения и его заместителям предоставляются в порядке установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

***6.2. Профсоюзный комитет обязуется:***

1. Вести учет нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих.
2. Обеспечивать широкую гласность при распределении санаторных путёвок.
3. Совместно с администрацией Учреждения обеспечить эффективное использование средств фонда социального страхования на отдых детей в оздоровительных лагерях, на новогодние подарки, на санаторно-курортное лечение сотрудников.
4. Ознакомить работников вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санитарнокурортном лечении для членов профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника ( в качестве защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе при подготовке искового заявления и оспаривании отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

**Раздел 7.**

**Гарантии профсоюзной деятельности**

1. Работодатель обязуется способствовать функционированию первичной профсоюзной организации, не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленные Законом о профсоюзах, сотрудничать с профкомом по вовлечению и сохранению профсоюзного членства работников Учреждения.
2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
3. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при проведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.
4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
5. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
6. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производиться с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
7. Работодатель освобождает на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, председателя первичной профсоюзной организации, членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.
8. Председатель первичной организации профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 8 рабочих часов.

7.9.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

1. Не допускать увольнения по инициативе администрации (за исключением случаев полной ликвидации учреждения) председателя первичной организации профсоюза в течение двух лет после окончания его полномочий.
2. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
3. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
4. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
* Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
* Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113ТК РФ);
* Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* Установление Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

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

* Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
* Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

7.14. Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных профсоюзах, правах и гарантиях, их деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

1. Предоставлять председателю первичной организации профсоюза 4 дня в год с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, в т. ч. участие в семинарах.
2. Обеспечить взимание членских профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.
3. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работающими, правами и льготами:
* правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
* правом на бесплатную юридическую консультацию

по вопросам организации и оплаты труда;

* бесплатную защиту в случае трудового конфликта с детским садом;
* правом на получение материальной помощи из средств профсоюзной организации;
* правом на оказание практической помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение, мероприятий среди детей за счёт средств профсоюзной организации.

**Раздел 8.**

**Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами подписавшими договор.
2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании коллектива. О выполнении коллективного договора лично отчитываются: руководитель учреждения, председатель профкома.
3. При возникновении разногласий в период действия коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т.ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.
4. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.
5. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.
6. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

**Раздел 9.**

**Порядок организации и проведения забастовок**

При проведении забастовок профком:

1. Организует информирование родителей воспитанников о порядке проведения забастовок, о режиме работы детского сада во время забастовки.
2. Обеспечивает занятость и организацию питания детей.
3. Обеспечивает дежурство участников забастовки в детском саду и на территории учреждения с целью обеспечения порядка, чистоты и сохранности принадлежащего саду имущества.
4. Принимает другие необходимые меры для обеспечения жизни и здоровья детей, безаварийной работы дошкольного учреждения.
5. Возмещение материального ущерба, понесенного учреждением в связи с забастовкой, производится в судебном порядке.
6. Администрация детского сада при соблюдении трудовым коллективом всех примирительных процедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения трудовых споров, принимает все от нее зависящие меры для выплаты заработной платы за период участия работников данного учреждения в забастовках работников образования в соответствии с тарификацией на учебный год.

От работодателя: От работников:
ЗаведующАЯ МДОУ

Детский сад № 19: Председатель п/к:

О.В. Бабинская Зуева Д.А.

**К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ПРИЛАГАЮТСЯ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального

дошкольного образовательного учреждения Детский сад №19 г.Шуя Ивановской области. (Приложение №1).

1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад №19 г. Шуя Ивановской области. (Приложение №2).
2. Положение о поощрении работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад №19 г. Шуя Ивановской области. (Приложение №3).
3. Положение о дополнительном отпуске педагогических работников (Приложение №4).

СОГЛАСОВАНО ПРИНЯТО УТВЕРЖДЕНО

Председатель первичной протоколом заседания приказом заведующего

профсоюзной организации Педагогического собрания МДОУ № 19

МДОУ № 19 МДОУ № 19 № \_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2022г.

№\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_\_2022г. №\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2022г. \_\_\_\_\_\_\_\_ Бабинская О.В.

\_\_\_\_\_\_\_Зуева Д.А.

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 19 г.Шуя, Ивановской области

(Приложение № 1 к Коллективному договору)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями статьи 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 19 г.Шуя ( далее – Учреждение).

1.2.Настоящие правила являются приложением к Коллективному договору.

1.3.Настоящие правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению труда , рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы Учреждения.

1.4. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается : обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, Коллективным договором , локальными актами организации.

1.5.Настоящие Правила утверждаются заведующей Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.6.Настоящие Правила вывешиваются в Учреждении на видном месте.

1.7.При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

**2.ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

2.1. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения

трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2.Трудовой договор заключается в письменной форме путем

составления и подписания сторонами единого правового документа,

отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям

труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в

учреждении, другой у работника.

2.1.3.При заключении трудового договора лицо, поступающее на

работу предъявляет работодателю:

2.1.3.При заключении трудового договора лицо, поступающее на

работу предъявляет работодателю:

2.1.3.При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

* Паспорт или иной документ , удостоверяющий личность;
* Справку о наличии( отсутствии) судимости и(или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
* Трудовую книжку , за исключением случаев ,когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального ( персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
* Документы воинского учета – для военнообязанных и 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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

 Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы

помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами,

указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.(ст.65 ТК РФ).

2.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующих специальных знаний

(педагогические, медицинские работники и др.) в соответствии с ТКХ

(требованиями) или Единым тарифно-квалификационным справочником,

обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный

уровень и (или) профессиональную подготовку.

2.1.5. Прием на работу без перечисленных документов не допускается.

Вместе с тем администрация образовательного учреждения не вправе

Требовать предъявления документов, помимо предусмотренных

Законодательством.

2.1.6.Прием на работу оформляется приказом руководителя

образовательного учреждения на основании письменного трудового

договора. Приказ объявляется работнику под расписку.

2.1.7.Фактическое допущение к работе считается заключение трудового договора , независимо от того , был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

2.1.8.В соответствии с приказом о приеме на работу заведующая Учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек в учреждениях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном

учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как

документы строгой отчетности. Трудовые книжки руководителей

образовательных учреждений хранятся в органах управления образования.

2.1.10.С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую

книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить

ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.11. На каждого работника образовательного учреждения ведется

личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу,

медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в

образовательном учреждении, копии документа об образовании,

документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой

книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.12.Руководитель вправе предложить работнику заполнить листок

по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.1.13.Личное дело хранится в образовательном учреждении, в том

числе и после увольнения, в течение 75 лет.

2.1.14.О приеме работника в образовательное учреждение делается

запись в Книге учета личного состава.

2.1.15.При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под

расписку) с учредительными документами и локальными правовыми

актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

Уставом дошкольного учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка, Коллективным трудовым договором, Должностной

инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике

безопасности, пожарной безопасности, санитарно - гигиеническими и

другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения,

упомянутыми в трудовом договоре. По общему правилу работник не несет

ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов,

с которыми не был ознакомлен.

2.2. ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ.

2.2.1. 2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции

Администрации образовательного учреждения, поэтому отказ

администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2.3.ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ.

2.3.1.Перевод на другую работу, требующую от работника выполнения работы, несоответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда,

обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на

другую работу, такой перевод допускается только с согласия работника.

2.3.2.Перевод на другую работу без согласия работника возможен

лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др. в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством).

2.3.3. Руководитель не может без согласия работника переместить

его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в

случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и

труда и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник дол жен быть

поставлен в известность за два месяца в письменном виде.

2.3.4.Перевод на другую работу в пределах одного образовательного

учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого

делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случая

временного перевода).

2.4.ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.4.1.Прекращение трудового договора может иметь место только по

основаниям, предусмотренным законодательством.

2.4.2.Работник имеет право расторгнуть трудовой договор,

предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем

за две недели( ст.80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причины прекращения трудового договора администрация

образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в

необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и (или)

Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации № 273-

ФЗ» от 21.12.2012 г., послужившей основанием прекращения трудового

договора;

 -выдать работнику в день увольнения все причитающиеся ему

суммы.

2.4.3.Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.4.Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны

производиться в точном соответствии с формулировками действующего

законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением

работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета

движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

**3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

3.1. РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

3.1.1.Работу, отвечающую его профессиональной подготовке и

квалификации;

3.1.2. Производственные и социально-бытовые условия,

обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

3.1.3. Охрану труда;

3.1.4. Оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже

размеров, установленных Правительством РФ для соответствующих

профессионально-квалифицированных групп работников;

3.1.5. Отдых, который гарантируется установленной Федеральным

законом максимальной продолжительностью рабочего времени и

обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней,

праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков,

сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий

работников;

3.1.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение

квалификации в соответствии с планами социального развития

Учреждения;

3.1.7. На получение квалификационной категории при успешном

прохождении аттестации;

3.1.8. Возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу

в связи с работой;

3.1.9. Объединение в профессиональные союзы и другие организации,

представляющие интересы работников;

3.1.10. досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

3.1.11. Индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием

установленных Федеральным законом способов их разрешения, включая

право на забастовку;

3.1.12. Получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до

достижения ими пенсионного возраста;

3.1.13. Длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях,

предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Коллективного

договора;

3.1.14. ежемесячную денежную компенсацию для педагогических

работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями.

3.2. РАБОТНИК ОБЯЗАН:

3.2.1.Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные п.2.1.3. данного Положения;

3.2.2. Строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым

законодательством и Федеральным законом «Об образовании в

Российской Федерации» № 273-ФЗ от 21.12.2012 г., Уставом

образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка, требованиями разделов "Должностные обязанности" и

должен знать «Тарифно – квалификационные характеристики»,

утвержденные Приказом Минобразования РФ и Госкомвуза РФ от

31.08.95 года № 463/1268 с изменениями и дополнениями, внесенными

приказом Минобразования РФ и Госкомвуза РФ от 14.12.1995 года №

622/1646 (далее ТКХ), должностными инструкциями;

3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно, основу порядка Учреждения , своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.2.4.Всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину , постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности , выполнять установленные нормы труда;

3.2.5. Принимать активные меры по устранению причин и условий,

нарушающих нормальный ход рабочего процесса;

3.2.6. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

3.2.7. содержать свое рабочее место, оборудование в исправном

состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать

установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.2.8.Беречь и укреплять собственность Учреждения( оборудования, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т.д.) эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;

3.2.9. Проходить обязательные предварительные ( при поступлении на

работу ) и периодические медицинские осмотры, а также проходить

внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в

случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными

федеральными законами ( ст.214 ТК РФ );

3.2.10.Соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.11. Быть всегда внимательными к детям , вежливыми с родителями и членами коллектива;

3.2.12.Систематически повышать свой теоретический , методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

3.2.13.Нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в группе , во время прогулок, экскурсий, обо все случаях травматизма детей немедленно сообщать руководству, медицинскому работнику и родителям;

3.2.14.Приказом заведующей Учреждения в дополнение основной деятельности на воспитателей может быть возложено выполнение обязанностей по заведованию учебно- опытными участками на территории Учреждения , а так же выполнение других образовательных функций;

3.2.15. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных с силу служебного положения , распространение которых, может принести вред работодателю или работникам ;

3.2.16.Педагогическим работникам запрещается:

* Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
* Отменять , удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

3.2.17.В учреждении запрещается :

* Находиться в верхней одежде и головных уборах в помещении;
* Громко разговаривать и шуметь в коридорах;
* Курить на территории;
* Распивать спиртные напитки.

**4. ОСНОВНЫ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.**

4.1. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ИМЕЕТ ПРАВО НА:

4.1.1. Управление образовательным учреждением и персоналом, принятие

Решений в пределах полномочий установленных Уставом

образовательного Учреждения;

4.1.2. Заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;

4.1.3. Создание совместно с другими руководителями объединений для

защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

4.1.4. Организацию условий труда работников, определяемых по

соглашению с Учредителем;

4.1.5. Поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

4.2. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЯЗАН:

4.2.1. Соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры

о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые

условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники

безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

4.2.2. Заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию

выборного профсоюзного органа;

4.2.3.Разрабатывать Программу развития Учреждения и обеспечивать ее выполнение;

4.2.4. Разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила

внутреннего трудового распорядка для работников учреждения после

предварительных консультаций с их представительными органами;

4.2.5. Принимать меры по участию работников в управлении

учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;

4.2.6. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки,

установленные в коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового

распорядка, трудовых договорах;

4.2.7. Осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного

страхования работников,

4.2.8. Создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;

4.2.9. Проводить работу по сохранению рабочих мест;

4.2.10. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей

и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм,

контролировать знание и соблюдение работниками требований

инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и

гигиены, правил пожарной безопасности.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется

Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ)

образовательного учреждения и должностными обязанностями,

возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором,

годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.2. Для педагогических работников образовательных учреждений

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не

более 36 часов в неделю ( ст. 333 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная

продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим

работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными

правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Объем нагрузки педагогического работника образовательного

учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.4.1. Объем нагрузки педагогической работы, устанавливается

обеспеченностью кадрами, другими конкретными условиями в

образовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.4.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем

нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в

трудовом договоре.

5.4.3.В случае, когда объем нагрузки воспитателя не оговорен в

трудовом договоре, педагог считается принятым на тот объем нагрузки,

который установлен приказом руководителя образовательного учреждения

при приеме на работу.

 5.4.4.Трудовой договор в соответствии со ст. 57 ТК РФ может быть

заключен на условиях работы с нагрузкой менее, чем установлено за

ставку заработной платы, в следующих случаях:

* по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
* в соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и

работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в

последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или

неполную рабочую неделю по просьбе:

* беременной женщины;
* одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в

возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

* а так же лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в

соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда

работника производится пропорционально отработанному им времени или

в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для

работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного

основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других

трудовых прав.

5.4.5. Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение

учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом

договоре или приказе руководителя, возможны только по взаимному согласию сторон.

5.4.6. Для изменения нагрузки по инициативе администрации согласие

работника не требуется в случаях:

* восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту

нагрузку;

* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.4.7. Нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год

устанавливается руководителем образовательного учреждения по

согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения

трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсовете) до ухода

работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые должен быть

предупрежден о возможном изменении в объеме нагрузки.

5.4.8. При проведении тарификации воспитателей на начало нового

учебного года объем нагрузки каждого педагога устанавливается приказом

руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным

профсоюзным органом, мнение которого, как коллегиального органа,

должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном

заседании с составлением соответствующего протокола.

5.5. Ставка заработной платы педагогическому работнику

устанавливается исходя из затрат рабочего времени.

5.6. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и

рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением

установленной продолжительности рабочего времени за месяц или другой

учетный период, и утверждается руководителем образовательного

учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.6.1. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и

приёма пищи. Порядок и место отдыха , приёмы пищи

устанавливаются руководителем по согласованию с выборным

профсоюзным органом учреждения. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.6.2.Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение

работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных

законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по

письменному приказу руководителя.

5.6.3. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня

отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.6.4. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни

беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

5.7.В летнее время (если образовательное учреждение работает не в

полную нагрузку) педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.8.Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.9. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до начала нового года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной

нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных иди общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.11. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и

в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за 15

дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до отпуска заработную плату за время отпуска вперед .

5.12.В рабочее время педагогическим работникам запрещается:

- отвлекать педагогических работников от их непосредственной работы с

воспитанниками;

 - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания

по общественным делам;

 - присутствие в группе посторонних лиц без разрешения администрации

образовательного учреждения;

 - входить в группу после начала занятий. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы

во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

**6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых

обязанностей, успехи в обучении и воспитании в воспитанников,

новаторство в труде и другие достижения в работе применяются

следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ).

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

6.2. В соответствии с ТК РФ поощрения применяются администрацией

совместно или по согласованию с профсоюзным органом Учреждения.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по образовательному

учреждению, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в

трудовую книжку работника.

6.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои

трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и

льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового

обслуживания (путевка в санатории и дома отдыха и т.д.). Таким

работникам предоставляется также преимущество при продвижении по

работе.

6.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в

вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями,

почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных

званий и др.

**7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА.**

7.1. Работники образовательного учреждения обязаны подчиняться

администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой

деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью

служебных инструкций или объявлений.

7.2.Работники, независимо от должностного положения, обязаны

проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать

служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3.За нарушение трудовой дисциплины , то есть

неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника

возложенных на него трудовых обязанностей (документы,

устанавливающие трудовые обязанности работников образовательного

учреждения, перечислены выше), работодатель имеет право применить

следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

* замечание;
* выговор;
* увольнение(ст.81 п.5,6,7,8,9,10,11).

7.4. За один дисциплинарный проступок может быть применено

только одно дисциплинарное взыскание.

7.6.Применениемердисциплинарного взыскания не предусмотренных законом - запрещается.

7.7. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не

освобожденные от производственной деятельности, не могут быть

подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного

согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а

руководители выборных профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - органа соответствующего объединения профсоюзов в

соответствии с ТК РФ.

7.8. Представители профсоюзов, их объединений, органов

общественной самодеятельности , участвующие в коллективных

переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного

согласия уполномочившего их органа подвергнуты дисциплинарному

взысканию.

7.9. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах

сроков, установленных законом.

7.10. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за

обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его

обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в

отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее

шести месяцев со дня совершения проступка. В указанное время не

включается время производства по уголовному делу.

7.11.Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения или Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе , поданной в письменной форме , копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.13. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины

должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для

применения дисциплинарного взыскания.

7.14. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести

совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен,

предшествующей работы и поведения работника.

7.15. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием

мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому

взысканию под расписку в соответствии с ТК РФ.

7.16. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке

работника не производится, за исключением случаев увольнения за

нарушение трудовой дисциплины (ст.81 ТК РФ).

7.17. В случае несогласия работника с наложенным на него

дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по

трудовым спорам образовательного учреждения, в суд или Правовую

инспекцию.

7.18. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного

взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному

взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному

взысканию.

**8.ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ**

**САНИТАРИЯ**.

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике

безопасности и производственной санитарии, предусмотренные

действующими законами и иными нормативными актами, а также

выполнять указания органов федеральной инспекции труда при

Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов

трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий

по охране труда.

8.2. Все работники образовательных учреждений, включая

руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний

правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в

порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и

профессий.

 8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и

профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и

специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и

здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения;

их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 7 настоящих правил.

8.4. Руководители образовательных учреждений, виновные в

нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда,

в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям,

либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции,

профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля,

привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной

ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ

и ее субъектов.

СОГЛАСОВАНО ПРИНЯТО УТВЕРЖДЕНО

Председатель первичной протоколом заседания приказом заведующего

профсоюзной организации Педагогического собрания МДОУ № 19

МДОУ № 19 МДОУ № 19 № \_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 2022г.

№\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_\_2022г. №\_\_ от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2022г. \_\_\_\_\_\_\_\_ Бабинская О.В.

\_\_\_\_\_\_\_Зуева Д.А.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 19 г.Шуя, Ивановской области**

(Приложение № 2 к Коллективному договору)

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 19( далее – МДОУ № 19) городского округа Шуя, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми ,

материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Система оплаты труда работников МДОУ № 19 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада),

повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера,

выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера

оплаты труда, установленного федеральным законом.

 1.6. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

 Система оплаты труда работников учреждения - система отношений,

связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем

выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными

нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

 Профессиональные квалификационные группы - группы профессий

рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы

деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации ,необходимых для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности.

 Минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) по

профессиональной квалификационной группе - минимальный оклад

(минимальная ставка заработной платы) работника учреждения , осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

 Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда

работника с учетом повышающего коэффициента по должности за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

 Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, исполняющим свои трудовые обязанности в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

 Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые

системой оплаты труда работников учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

**2. Основные условия оплаты труда.**

2.1. Формирование фонда оплаты труда МДОУ № 19 осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до дошкольного образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

 Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-

хозяйственной деятельности МДОУ № 19.

МДОУ № 19 самостоятельно определяет в общем объеме средств , рассчитанном на основании регионального по душевого норматива, количества воспитанников и поправочного коэффициента и доведенном до дошкольного образовательного учреждения, долю:

* на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
* на заработную плату педагогических работников дошкольного

образовательного учреждения.

2.2. Заработная плата работников МДОУ определяется на основе:

 -отнесения должностей работников к соответствующим

профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и

квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

 - установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной

платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение №6 к настоящему Положению);

 - установления выплат компенсационного характера;

 - установления выплат стимулирующего характера;

 - установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным

законодательством.

2.3. Должностные оклады заместителей заведующего дошкольного

образовательного учреждения устанавливается руководителем в процентном

отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон -70 - 90%.

 2.4. Заработная плата работников МДОУ определяется по следующей

формуле:

 Зп = О + К + С+Д, где:

 Зп - заработная плата работника;

 О - должностной оклад работника;

 К - выплаты компенсационного характера;

 С - выплаты стимулирующего характера;

 Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального

размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

 Рекомендуемый диапазон базовой части фонда оплаты труда не менее 60% и фонда стимулирования не более 40%. Данное значение определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.

 В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и

(или) показателей, используемых при расчете окладов работников МДОУ № 19 в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

 За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу,

выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх

установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже

установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится

из установленного размера ставки заработной платы пропорционально

фактически определенному объему педагогической работы или учебной

(преподавательской) работы.

2.5. Должностные оклады работников МДОУ № 19 определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от категории:

 О = Мо x Кд, где

 О - должностной оклад работника;

 Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение №6 к настоящему Положению);

 Кд - коэффициент по занимаемой должности (приложение №6 к

настоящему Положению).

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие

условия оплаты труда работников МДОУ, с которыми в порядке,

предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации,

заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в

порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

 Другие гарантии компенсации, предусмотренные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

 Определение размеров и начисления заработной платы по основной

должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства,

производится раздельно по каждой из должностей.

3. Выплаты компенсационного характера.

 3.1. Работникам МДОУ при наличии оснований могут быть осуществлены

следующие выплаты компенсационного характера:

 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и

(или) опасными и иными особыми условиями труда;

 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации),

 - совмещение профессий (должностей),

 - расширение зон обслуживания,

 - за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором,

 - за сверхурочную работу,

 - за работу в ночное время,

 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также при

выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными

и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в

соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12% должностного оклада.

 Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.1.2. С учетом других условий труда , отклоняющихся от нормальных( повышенная напряженность) , работникам МДОУ № 19 устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу ( окладу, ставке заработной платы).

3.1.3. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления

определяются МДОУ самостоятельно и устанавливаются локальным

нормативным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом

мнения представительного органа работников или коллективным договором

(соглашением).

 3.1.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый

час работы в ночное время.

 Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

 Размер доплаты – 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы

работника в ночное время.

 Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления

должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на

среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной

продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.1.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни.

 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

 Размер доплаты составляет:

 работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее

одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах

месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

 работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным

ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий

праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

 3.1.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два

часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного

размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час

(день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки

заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в

зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для

данной категории работников.

**4.Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников МДОУ

в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

 4.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в МДОУ могут

устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к

должностному окладу:

 4.2.1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

 - за интенсивность и высокие результаты работы педагогического

персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;

 - за ведомственный нагрудный знак – 10% (со дня присвоения);

 - за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и

другие почетные звания – 20% (со дня присвоения);

 - за учёную степень «Кандидата педагогических наук» - 25%;

 - за выполнение функций по работе с семьями воспитанников

воспитателям в размере 1100 рублей.

 4.2.2.Выплаты за качество выполняемых работ:

 - за эффективность достижения конкретных показателей качества

выполненной работы;

 - персональная надбавка - от степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой

работы и других факторов.

 4.2.3. Премиальные выплаты:

 - за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда;

 - за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных

проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

 - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной,

безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-

эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения,

обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

 - за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с

уставной деятельностью образовательного учреждения;

 - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам МДОУ

производятся при наличии средств по итогам работы за месяц, квартал,

полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда,

предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на

основании приказа руководителя учреждения по согласованию с отделом

образования.

 Единовременное премирование работников МДОУ может производиться на

основании приказа руководителя МДОУ:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля),

профессиональному празднику (День учителя или День дошкольного

работника);

- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

4.3. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии)

устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к

окладу (ставке заработной платы) в соответствии с Положением о

стимулирующих выплатах, утвержденным нормативно-правовым актом МДОУ.

 4.4. Работникам МДОУ может быть выплачена материальная помощь за

счёт средств экономии фонда оплаты труда.

 Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

 - при предоставлении очередного отпуска;

 - длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;

 - тяжёлое финансовое положение;

 - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)

 Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи

является заявление работника МДОУ.

 Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается

управляющим советом учреждения.

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителя.**

5.1.Условия оплаты труда руководителя МДОУ устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного( муниципального) учреждения».

5.2.Заработная плата руководителя МДОУ состоит из должностного оклада , выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3.Должностной оклад руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения устанавливается Главой Администрации городского округа Шуя, исходя из средней платы работников данного учреждения и группы оплаты труда по следующей формуле:

 Ор = Сзп х Кг, где:

 Ор – должностной оклад руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения ;

 Сзп – средняя заработная плата персонала образовательного учреждения;

 Кг – повышающий коэффициент ( кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения (Приложение № 7 к настоящему Постановлению).

5.4 Отнесение у группам оплаты труда руководителя МДОУ осуществляется в зависимости от количественных показателей дошкольного образовательного учреждения.

5.5.Размер части фонда оплаты труда , направляемого на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителей, устанавливается в размере не более 1,5% от фонда оплаты труда Административного управленческого персонала данного образовательного учреждения.