|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченное им лицо  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Радаева  (подпись) (инициалы, фамилия)  Заведующий  (наименование должности)  « » \_\_\_\_\_\_\_\_ 2024г.  (печать) |  | Представитель работников – председатель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избранный работниками  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Я.Довгаль  (подпись) (инициалы, фамилия)  Сторож  (наименование должности)  « » \_\_\_\_\_\_\_\_ 2024г. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад с.Родничный Дол » Переволоцкого района Оренбургской области

(наименование организации)

**на 2024-2027 год (годы)**

(указать срок действия не более трех лет)

**Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию**

**в органе по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(указать наименование органа)

**Регистрационный №\_\_\_\_от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г**

**Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

( должность,Ф.И.О)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками МБДОУ «Детский сад с.Родничный Дол» (далее – работники ДОУ) с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад с.Родничный Дол»** в лице заведующего Анны Александровны Радаевой , именуемый далее Работодатель и работники учреждения, именуемые далее Работник, представленные профсоюзным комитетом, именуемым далее Профком, в лице Евгении Яковлевны Довгаль .

1.3 Коллективный договор составлен на основе предложений работников ДОУ, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставлении отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДОУ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.)

- обеспечить эффективное управление ДОУ, сохранность его имущества;

- добиваться стабильного финансового положения ДОУ, роста его конкурентоспособности;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов ДОУ;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

**Профком** как представитель работников обязуется:

- содействовать эффективной работе ДОУ;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- способствовать устойчивой деятельности ДОУ присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в ДОУ;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

**Работник** обязуется:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- повышению эффективности труда, улучшению качества воспитательно-образовательной деятельности, росту профессионализма;

- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на учреждение соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

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

1.12. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, соответствующий центр занятости, профсоюз. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

**2. Трудовой договор**

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ДОУ, отраслевыми и территориальными соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками ДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

Согласно ч.1. ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид получаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, оплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях (подвижный, разъездной, в пути, другой);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

**3. Оплата и нормирование труда**

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Работникам ДОУ устанавливается минимальный размер оплаты труда согласно МРОТ.

3.1.2. В величину минимального размера оплаты труда включаются все виды начислений и выплат по заработной плате, выплачиваемые работнику в соответствии с трудовым договором.

3.1.3. При обеспечении минимального размера оплаты труда соблюдать дифференциацию в уровнях оплаты труда различных категорий работников.

3.1.4. В соответствии с частью 3 ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации, работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера в случае, когда он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности)

3.1.5. В случае если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (на условиях работы по совместительству, неполного рабочего дня) или отработал не весь фонд рабочего времени (находится на больничном, в ежегодном отпуске), установленный на данный месяц, оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

3.1.6. Оплата труда работников ДОУ производится согласно Положения о формировании системы оплаты труда работников муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений.

3.1.7. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей специалистов и служащих ДОУ в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.1.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: выплата заработной платы за первую половину текущего месяца производится 15- числа текущего месяца; выплата заработной платы за вторую половину текущего месяца, производится -30 (31) числа текущего месяца, февраль 28 (29).

3.1.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда **( Приложение №1),** и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей специалистов и служащих ДОУ;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами ДОУ.

3.1.10. работник вправе заменить кредитную организацию, в которой должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы в соответствии с абз.3 статьи 136 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением о расходовании средств фонда доплат и надбавок

3.2.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов **специальной оценки условий труда (СОУТ).**

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенному в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

3.2.6. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

3.4. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности (3дня), с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством

(ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180-ФЗ).

3.5. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа ДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), и установление надбавок работникам (Приложение № 2, № 4).

3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

**3.7. Профсоюз:**

3.7.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.7.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.7.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ **(Приложение №2)** , графиками сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч. в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращение продолжительности рабочего времени – не более 36 ч. в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня[[1]](#footnote-1)с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй122 ТК РФ.

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.7. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день 3 календарных дней;

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день[[2]](#footnote-2).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством[[3]](#footnote-3).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 3 календарных дней[[4]](#footnote-4).

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте[[5]](#footnote-5), принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 3 календарных дней.

4.1.8. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.1.9.Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получениекраткосрочного отпуска без сохранения заработной платы согласно статье 128 ТК РФ и, кроме того в количестве не более 5 дней:

- в связи со свадьбой детей;

- переездом на другое место жительство;

- в других случаях по договоренности между работником и Работодателе

**4.2. Работодатель обязуется**:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в т. 128, 263 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

**5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

5.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.1.Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.3.2. Сохранение за работниками места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-174 ТК РФ.

5.3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Работодатель поощряет работников, имеющих высокие трудовые показатели трудовой деятельности, за продолжительную и безупречную работу почетными грамотами, званиями «лучший по профессии», представлениями их кандидатур к правительственным и краевым наградам.

5.5. Профсоюз осуществляет:

5.5.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.5.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

**6. Охрана труда и здоровья**

**6. Работодатель обязуется:**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда; применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда а соответствии со спецификой своей деятельности. (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда **( Приложение №3)**

6.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий труда.

6.3. Провести в ДОУ **специальную оценку условий труда (СОУТ)** и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОУ по охране труда на начало учебного года.

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

6.6. Сохранять за работником место в ДОУ и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период 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.

6.7. Гарантировать права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. 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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для

его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспеченна работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

В целях предупреждении и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований. ( ТК РФ Статья 220.)

6.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДОУ.

6.10. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. (Приложение №4, №5). Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230. 1 ТК РФ).

6.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.13. Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать ДОУ, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.14. Все работники, в том числе руководители организаций, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями груда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда.

(ТК РФ статья 225 « Обучение в области Охраны труда»)

6.15. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

6.16. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОУ;

- проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ;

-избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.17.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.17.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.17.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

6.17.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.17.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

**7. Условия и охрана труда женщин**

7.1. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

7.1.1. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

7.1.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.1.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить женщин, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, по их просьбе, от ночных смен;

- предоставлять одному из родителей для ухода за детьми инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет, по его письменному заявлению, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральным законом, ст. 262 ТК РФ.

7.1.4. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- имеющим ребенка-инвалида детства, одинокой матери или отцу.

**8. Условия труда молодежи**

8.1. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

**9. Социальные льготы и гарантии**

9.1. Медицинские осмотры некоторых категорий работников Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями груда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждении, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя. (Статья 213 ТК РФ.)

Статья 223 ТК РФ Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников.

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно- бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте:

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране груда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

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, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинских показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

Согласно статье 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работники достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части 3 настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право от освобождения от работы на 1 рабочий день один раз в году с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочий дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

9.2. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

9.2.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

9.2.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

9.2.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

9.2.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.2.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

**10. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников**

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

**11. Пенсионное обеспечение**

11.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

11.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

**12. Гарантии профсоюзной деятельности**

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем ДОУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

12.1.3. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнении по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

12.1.4. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

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

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159-163 ТК РФ);

- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- установления перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ);

- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.1.5. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 1201.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы праве по просьбе членов профсоюза, также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.1.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.1.7. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

**13. Разрешение трудовых споров**

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

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

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

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

**14. Контроль выполнения коллективного договора,**

**ответственность сторон**

14. Стороны договорились, что:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

14.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

14.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

**15. Заключительные положения**

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

15.2. В целях приведения положений коллективных договоров в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

15.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

15.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя, приостановленные работы (забастовку).

15.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.7. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневной срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

**Положение об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного дошкольного**

**образовательного учреждения**

**«Детский сад с.Родничный Дол»**

**Переволоцкого района**

**Оренбургской области**

2024г.

**I. Общее положение**

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ

«Детский сад с.Родничный Дол» Переволоцкого района Оренбургской области, реализующего образовательную программу дошкольного образования (далее – Положение) определяет систему оплаты труда руководящего работника (далее руководителя) и педагогических работников; учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (далее –работники) МБДОУ

«Детский сад с.Родничный Дол», реализующего образовательную программу дошкольного образования.

1. 1.1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад с.Родничный Дол» Переволоцкого района Оренбургской области(далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012  № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 - 2018 годы», Постановлением администрации Переволоцкого района Оренбургской области от 30.01.2009 г №42-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Переволоцкого района Оренбургской области и муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений Переволоцкого района Оренбургской области»**,** с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 г., протокол № 13).

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ « Детский сад с.Родничный Дол» Переволоцкого района Оренбургской области (далее- учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами администрации Переволоцкого района.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированнымуровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ) (справочник квалификационных профессиональных групп);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](garantf1://10080093.0)**,** установленного федеральным законом.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором .

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

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований области и муниципальных бюджетов.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных законом области об [областном бюджете](garantf1://27420188.0) на очередной финансовый год и решением Совета депутатов Переволоцкого района о бюджете района на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях ([районный коэффициент](garantf1://8125.18)) должна составлять не ниже 70 процентов.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном Отделом образования администрации Переволоцкого района Оренбургской области (далее – Переволоцкий РОО) и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Переволоцким РОО могут вноситься изменения.

Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.14. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

1.15. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**II. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно -вспомогательного персонала учреждений**

2.1. Фиксированные размеры окладов руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](garantF1://93313.1000), утвержденных [приказом](garantF1://93313.0) Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности,  отнесенные к квалификационным уровням | Установленный оклад, руб. |
| ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала  первого уровня» | | |
| - | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 7 260,00 |
| ПГК «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала  второго уровня» | | |
| 1 уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 7 445,00 |
| 2 уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 7 631,00 |
| ПКГ «Должностей руководителей структурных подразделений» | | |
| 1 уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением и методическим кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник отдела материально-технического снабжения | 13 066,00 |
| 2 уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | 14 702,00 |

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп «Должностей педагогических работников»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Установленный оклад, руб. |
| 1 уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый | 12 805,0 |
| музыкальный руководитель | 15 855,0 |
| 2 уровень | Педагог-организатор; педагог дополнительного образования | 12 435,0 |
| Социальный педагог | 13 182,0 |
| 3 уровень | Педагог-психолог, методист | 13 558,0 |
| Воспитатель | 16 788,0 |
| Старший воспитатель | 17 124,0 |
| 4 уровень | Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); воспитатель ГПД | 13 810,0 |
| 6 уровень | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 14 437,0 |
| Учреждения дополнительного образования( ЦДТ,ДЮСШ) | | |
| 2 уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 11 992,0 |
| 3 уровень | Методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель | 12 288,0 |
| Структурные подразделения (Районный методический кабинет, информационно-прокатный центр) | | |
| 3 уровень | Методист; библиотекарь | 11 725,0 |
| 4 уровень | Старший методист | 12 936,0 |

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с [приказом](garantF1://70778632.0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

**-**за условия труда;

-за интенсивность и напряженность;

-за охват питанием;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за квалификационную категорию;

- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

- за ученую степень по профилю.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за условия труда работникам учреждения учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от занимаемой должности:

|  |  |
| --- | --- |
| должность | размер надбавки |
| лаборант | 10% |
| младший воспитатель | 10% |
| секретарь | 90% |
| завхоз \* | 30% |
| водитель | 50% |
| повар | 90% |

\*организаций дополнительного образования

|  |  |
| --- | --- |
| должность | размер надбавки |
| завхоз | 80% |

2.2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность работникам учреждения учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от занимаемой должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| должность | | размер надбавки |
| лаборант | | 100% |
| младший воспитатель | | 30% |
| секретарь | | 80% |
| завхоз \* | | 50% |
| водитель | пробег до 50 км. | 25% |
| пробег от 51 до 100 км. | 50% |
| пробег от 101 до 150 км. | 75% |
| Пробег от 151 до 200 км | 100% |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |

\*организаций дополнительного образования

|  |  |
| --- | --- |
| должность | размер надбавки |
| завхоз | 80% |

2.2.3. Выплаты стимулирующего характера за охват питанием работникам учреждения учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от занимаемой должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| должность | кол-во учащихся охваченных питанием | размер надбавки |
| Завхоз организации дошкольного образования | до 90 чел. | 80% |
| свыше 91 чел | 100% |
| Завхоз организации общего образования | до 200 чел. | 90% |
| от 201 до 300 чел | 100% |
| от 301 чел. | 110% |
| Повар организации дошкольного образования | до 80 чел. | 80% |
| свыше 81 чел. | 100% |
| Повар организации общего образования | до 100 чел. | 80% |
| от 101 до 200 чел. | 100% |
| от 201 до 300 чел | 110% |
| от 301 до 400 чел | 120% |
|  | свыше 401 чел | 130% |

2.2.4. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала\* и руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| при выслуге лет от 1 года до 5 лет | при выслуге свыше 5 лет |
| 5% | 10% |

\*Занимающим должности: лаборанта, младшего воспитателя, водителя

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| при выслуге лет от 1 года до 3 лет | при выслуге от 3 до 5 лет | при выслуге свыше 5 лет |
| 10% | 20% | 30% |

2.2.5. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы | | среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы | |
| - более 20 лет | 15% | - более 20 лет | 10% |
| - от 10 до 20 лет | 10% | - от 10 до 20 лет | 7% |
| - от 0 до 10 лет | 5% | - от 0 до 10 лет | 3% |

2.2.6. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

|  |  |
| --- | --- |
| при наличии высшей квалификационной категории | при наличии первой квалификационной категории |
| 25% | 15% |

2.2.7. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» и иные почетные звания, а так же молодым специалистам.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Звание | | | |
| «доктор наук» | «кандидат наук» | «заслуженный», | «народный» |
| 40% | 20% | 20% | 20% |

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера молодым специалистам, работающим в общеобразовательных учреждениях первые 3 года непосредственно после окончания ВУЗов или СУЗов:

|  |  |
| --- | --- |
| Диплом специалиста | Диплом с отличием |
| 50% от оклада | 70 % от оклада |

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](garantF1://8125.18)) производится в размере 15%;

-выплата за работу в сельской местности в размере 5%.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения, устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами VI, VII](#sub_1007), соответственно положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в [главе II](#sub_1002) Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных [приказом](garantF1://93459.0) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Установленный оклад, руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 уровень | Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка  агент по закупкам | 7 819,00  10 161,00 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 уровень | Инспектор по кадрам; лаборант (всех наименований); секретарь руководителя; техник (всех наименований); художник | 8 001,00 |
| 2 уровень | Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория\*\* | 8 190, 00 |
| 3 уровень | Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория\* | 8 377,00 |
| 4 уровень | Механик (всех наименований). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8 560,00 |
| 5 уровень | Начальник гаража, старший механик | 8 748,00 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 уровень | Бухгалтер; инженер по охране труда; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, инженер строитель, инженер по газовому хозяйству | 8 936,00 |
| 2 уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 9 118,00 |
| 3 уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория\*\*; специалист по защите информации.  \*экономист-статист, бухгалтер-ревизор 1 категории, бухгалтер программист, бухгалтер-кассир, бухгалтер - ревизор | 9 680,00  12 583,00 |
| 4 уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»\*\*  \*ведущий экономист, ведущий бухгалтер | 10 048,00  13 063,00 |
| 5 уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 10 607,00 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 1 уровень | Начальник инструментального отдела, начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник финансового отдела, заведующим методическим кабинетом | 16 986,00 |

\* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

\*\* Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| при выслуге лет от 1 года до 5 лет | при выслуге свыше 5 лет |
| 5% | 10% |

3.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](garantF1://8125.18)) производится в размере 15%.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами VI, VII](#sub_1007), соответственно Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих.

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России [от 29.05.2008 № 248 н](garantF1://93507.0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Установленный оклад, руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих, первого уровня» | | | |
| 1 уровень | 1 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; буфетчик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик (всех наименований); подсобный рабочий (по кухне); оператор (всех наименований); плотник; повар;рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь (всех наименований); электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; няня; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея | 6 886,00 |
| 2 | 7 072,00 |
| 3 | 7 260,00 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | |
| 1 уровень | 4 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; швея; оператор (всех наименований); учетчик | 7 445,00 |
| 5 | 7 631,00 |
| 2 уровень | 6 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; швея; оператор (всех наименований) | 7 819,00 |
| 7 | 8 001,00 |
|  |  |
| 3 уровень | 8 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; оператор (всех наименований) | 8 190,00 |
| 4 уровень | 9 | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель автобуса, специалист 1 разряда | 8 377,00 |

4.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](garantF1://8125.18)) производится в размере 15%.

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами VI, VII](#sub_1007), соответственно Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором, заключенным между начальником Отдела образования администрации Переволоцкого района и руководителем образовательной организации. Должностной оклад руководителя (приложение №1), может быть пересмотрен, в зависимости от комплектования на 1 сентября.

В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от сложности и важности выполняемых им работ. Рекомендуется должностные оклады устанавливать на 10-30 % ниже окладов руководителей учреждений.

5.3. Руководителям образовательных организаций и их заместителям рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- стимулирующие выплаты по итогам работы (приложение № 2, № 2.1.).

5.3.1.Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| при выслуге лет от 1 года до 3 лет | при выслуге лет от 3 лет до 5 лет | при выслуге свыше 5 лет |
| 10% | 20 % | 30 % |

5.3.2. Руководителям общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются начальником Отдела образования.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются, при наличии ассигнований.

Премиальные выплаты по результатам работы могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

5.4. По решению начальника Отдела образования за результативные и высокие показатели в % отношении от должностного оклада до 50%.

5.5. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений подлежат индексированию в соответствии с постановлением администрации Переволоцкого района.

5.6. Выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](garantF1://8125.18)) производится в размере 15%.

С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами VI, VII](#sub_1007)**,** соответственно Положения.

Выплаты компенсационного характера за специфику и условия работы устанавливаются отдельным руководителям учреждений (школ, детских садов), в зависимости от профиля образовательного учреждения.

Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Специфика и условия работы, виды выплат | Значение |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) | от 15 до 20% |

В случае уникальности (тип, профиль) муниципального учреждения, Переволоцкий РОО вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент за специфику и условия работы, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.7. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается один раз в календарном году по заявлению руководителя учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада (при наличии ассигнований).

Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и);

- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа Переволоцкого РОО за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

Приложение №1

1. Должностной оклад руководителей учреждения осуществляющего начальное, общее, основное общее, среднее общее образование по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных организациях:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Образовательные организации с кол-вом  обучающихся до 100 чел. | Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 100 до 200 чел. | Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 200 до 300 чел. | Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 300 до 400 чел. | Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 400 до 500 чел. |
| 29 550 руб. | 30 786 руб. | 31 947 руб. | 33 154 руб. | 34 338 руб. |

2. Должностной оклад руководителя учреждения осуществляющего дошкольное образование в муниципальных образовательных организациях

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Образовательные организации с кол-во обучающихся до 30 чел. | Образовательные организации, с кол-во учащихся от 30 до 50чел. | Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 50 до 100 чел. | Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 100 до 150 чел. |
| 25 201 руб. | 26 385 руб. | 27 569 руб. | 28 754 руб. |

3. Должностной оклад руководителей учреждений осуществляющих дополнительное образование детей

|  |  |
| --- | --- |
| Образовательные организации с кол-во обучающихся до 1000 чел. | Образовательные организации с кол-во обучающихся свыше 1000 чел. |
| 30 790 руб. | 31 973 руб. |

4. Должностной оклад руководителя и заместителей руководителя МКУ «ФЭЦУО»

|  |  |
| --- | --- |
| Должностной оклад директора МКУ «ФЭЦУО» | Должностной оклад заместителя директора МКУ «ФЭЦУО» |
| 32 459 руб. | 29 212 руб. |

Приложение №2

Оценочный лист деятельности руководителя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направление/ Наименование показателя | Индикаторы | Баллы  (0-3) |
| 1 | Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования | Программа развития (наличие, содержание, уровень реализации) |  |
| Кадровое обеспечение образовательной организации (образовательный и квалификационный уровни) |
| Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-бытовых условий в соответствии с требованиями санитарных норм и норм безопасности |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда |
| Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного процесса |
| Эстетические условия, оформление помещений организации, кабинетов, состояние территории |
| 2 | Функционирование системы государственно-общественного управления | Наличие различных форм общественного управления образовательной организацией (анализ содержания деятельности) |  |
| 3 | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг | Наличие/ отсутствие объективных жалоб и обращений на качество работы образовательной организации |  |
| Отзывы родительской общественности, общественных организаций, предприятий о деятельности организации |
| Имидж организации (благодарственные письма, отзывы средств массовой информации, выдающиеся выпускники и их отзывы об организации и др.) |
| 4 | Информационная открытость | Соответствие структуры сайта образовательной организации требованием законодательства |  |
| Размещение на сайте информации копий документов, предусмотренных ст. 29 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273 |
| Своевременность обновления информации, размещаемой на сайте |
| 5 | Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних | Количество преступлений, общественно опасных деяний, совершенных обучающимися / процентное отношение их к общему числу обучающихся |  |
| Число школьников, состоящих на учете в ОПДН, на школьном профилактическом учете, на учете в группе риска / процентное отношение их к общему числу обучающихся |
| Вовлечение «трудных подростков» в общественно-значимую деятельность, обеспечение занятости во внеурочное время |
| 6 | Реализация социокультурных проектов | Школьная газета |  |
| Школьный музей |
| Работа над социальными проектами |
| Организация волонтерского движения |
| 7 | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов | Организация наставничества «молодых специалистов» |  |
| Педпрофориентация. Количество выпускников, получающих образование в педагогических учебных заведениях |
| 8 | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми | Количество победителей и призеров муниципального и регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников |  |
| Количество участников и призеров в интеллектуальных играх-конкурсах, конкурсах исследовательских работ различного уровня |
| Число школьников, ставших победителями и призерами творческих конкурсов |
| Работа научного общества учащихся |
| 9 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей. Организация физкультурной и спортивной работы | Наличие лицензированного медицинского кабинета |  |
| Количество случаев травматизма в школе |
| Общий охват учащихся горячим питанием |
| Охват учащихся физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельностью |
| Наличие спортивных секций, клубов |
| Результативность участия в спортивных конкурсах, играх, фестивалях различного уровня (командный и личный зачет) |
| 10 | Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов | Число школьников, занимающихся по индивидуальным учебным планам /процентное отношение их к общему числу обучающихся |  |
| Охват учащихся внеурочным самостоятельным образованием (в % от общей численности) |
| Предоставление права выбора формы обучения родителям (законным представителям) |
| 11 | Реализация программ дополнительного образования | Наличие кружков, детских объединений по интересам, клубов. |  |
| Охват учащихся дополнительным образованием (в % от общей численности) |
| 12 | Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки | Охват учащихся предпрофильной и профильной подготовкой, обоснованность выбора профиля, результативность обучения |  |
| 13 | Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся | Положительные результаты итоговой аттестации выпускников |  |
| Количество второгодников (II-VIII, X кл.) |
| Количество выпускников, получивших на экзаменах в форме ЕГЭ от 80 до 100 баллов / процентное отношение их к общему числу выпускников |
| 14 | Сохранность контингента | Сохранность контингента обучающихся |  |
| Количество необучающихся, проживающих в микрорайоне, закрепленном за ОУ |
| Организация работы по профилактике уклонения от обучения |
| 15 | Инновационная деятельность | Работа школы по внедрению ФГОС ОО |  |
| Участие учителей в конкурсах профессионального мастерства |
| Участие педагогического коллектива в районных, региональных и общероссийских конкурсах, конференциях, мастер-классах |
| Другие направления инновационной деятельности, опытно-экспериментальная работа |
| 16 | Финансово-экономическая деятельность | Эффективность исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности |  |

Максимальное количество баллов 147

0- 10 баллов 10%

10 - 20 баллов 20%

20 - 30 баллов 30%

30 - 40 баллов 40%

40- 50 баллов 50%

50 - 60 баллов 60%

60 - 70 баллов 70%

70 - 80 баллов 80%

80 - 90 баллов 90%

90- 100 баллов 100%

Приложение №2.1

Критерии для расчета стимулирующих выплат директору, заместителю директора МКУ «ФЭЦУО»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Размер выплат в баллах | Максимальное количество баллов | Оценка экспертной группы (балл) |
| 1 | Осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов | 5 баллов | 5 баллов |  |
| 2 | Качественное ведение документации | 5 баллов | 5 баллов |  |
| 3 | Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности | 5 баллов | 5 баллов |  |
| 4 | Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета | 5 баллов | 5 баллов |  |
| 5 | Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей | 5 баллов | 5 баллов |  |
| 6 | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями | 5 баллов | 5 баллов |  |
| 7 | Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей | 5 баллов | 5 баллов |  |
| 8 | Инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда | 5 баллов | 5 баллов |  |
| 9 | Соблюдение профессиональной этики | 5 баллов | 5 баллов |  |
|  |  |  | 45б |  |

Максимальное количество баллов 45

Ниже 5 баллов 0%

От 5 баллов до 9 баллов 20%

От 10баллов до 15 баллов 40%

От 16 баллов до 20 баллов 60%

От 21 баллов до 30 баллов 80%

От 31 баллов до 45 баллов 100%»

|  |
| --- |
|  |

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». [↑](#footnote-ref-1)
2. Положение об ежегодных дополнительных оплачиваемые отпусках может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-2)
3. В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней. [↑](#footnote-ref-3)
4. В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ его продолжительность не может быть менее трёх календарных дней. [↑](#footnote-ref-4)
5. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-5)