Начальнику управления по

регулированию трудовых отношений

департамента промышленного развита

Кировской области

А.В. Филимонову

 заведующей МКДОУ детскогосада

№5 д. Первые Бобровы

Е.М.Голомидовой

ул. Молодежная д. 6

 д. Первые Бобровы

Дарорвской район

 Кировская область, 612 145

 Телефон: (83336) 5- 61-47

E-mail: elena-3970@mail.ru

Форма собственности - муниципальная

Вид экономической деятельности - в

области образования

Численность работников - 7человек

Отраслевой профсоюз - работников

народного образования и науки РФ

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

**о предоставлении государственной услуги**

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора

МКДОУ детский сад №5 Д. Первые Бобровы

Зведующая МКДОУ

Детский сад №5

д. Первые Бобровы

Даровского района

Кировской области Е.М.Голомидова

 17.02. 2015г

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**Заведующая МКДОУ детский сад №5 д. Первые БобровыДаровского районаКировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.М.Голомидова«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 г.М.П. | От работников:Председатель Профкома МКДОУдетский сад №5 д. Первые БобровыДаровского районаКировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Голомидова«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.М.П. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

детский сад №5 д. Первые Бобровы

Даровского района Кировской области

на 2015-2017 годы

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в Муниципальном казенном образовательном учреждении детский сад №5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области (далее – МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы, регулирования вопросов социального партнерства в МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым соглашением между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования Кировской области на 2015 – 2017 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение), Территориальным отраслевым соглашением между Даровской районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Администрацией Даровского муниципального района Кировской области (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

работники МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Профкома Голомидова Валентина Витальевна

работодатель в лице его представителя – заведующей МКДОУ детский сад № 5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области Голомидова Елена Михайловна (далее – Работодатель)

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

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Профком не несет ответственности за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы.

1.8. Стороны договорились, что профком является единственным полномочным представителем работников МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы , при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30,31 ТК РФ)

1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Уведомительная регистрация коллективного договора осуществляется в Управлении по регулированию трудовых отношений Департамента промышленного развития Кировской области.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством, Региональным и (или) территориальным отраслевым соглашением.

1.15 Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет.

1.20. К настоящему коллективному договору приняты следующие приложения, которые являются его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Положение об оплате труда.

3. Положение о стимулирующих выплатах .

4. Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования Профкома.

5. Соглашение по охране труда.

6. Перечень работников с ненормированным рабочим днем.

7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда и размеры повышения.

8. Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день

9. Перечень работников имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени и ее размеры.

10. Форма расчетного листка.

#### 2. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со статьей 8 и 53 ТК РФ, статьей 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы:

- согласование;

- учет мотивированного мнения;

- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы, включая получения всей необходимой информации;

- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров.

2.2.1. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);

- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о введении, замене, пересмотре норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);

- положение о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- перечень работников с ненормированным рабочим, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска (ст. 101, ч. 1 ст.119 ТК РФ);

- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (ст. 117 ТК РФ)

- нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);

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

- соглашение по охране труда;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- предоставление преподавательской работы руководящим работникам;

- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

2.2.2. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- тарификационные списки;

- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);

- расписание занятий;

- распределение учебной нагрузки;

- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

- график отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);

- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда (абз.21 ч.2 ст.212 ТК РФ);

- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий (ч.3 ст.196 ТК РФ);

- введение режима неполного рабочего дня (недели) (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);

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

- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

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

- применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст.180 ТК. РФ);

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

2.3. В соответствии с п.1.8. настоящего коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, ФЗ» О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности», ФЗ «Об образовании в РФ», Территориальным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель признает деятельность Профсоюза значимой для образовательной организации.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.5. Профкому независимо от численности работников предоставляются бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для его работы и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома.

2.6. Работодатель в соответствии со статьей 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно с расчетного счета МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы на расчетный счет профсоюзной организации перечисляет членские профсоюзные взносы работников являющихся членами Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.7. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами отображается на интернет-сайте МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы и информационных стендах

2.8. Члены Профкома, в том числе выполняющие работу на общественных началах в районной территориальной (местной) организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.9. Руководителю Профкома, в соответствии со статьей 377 ТК РФ, п. 8.3.5 Территориального отраслевого соглашения, за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы устанавливается персональный повышающий коэффициент.

2.10. Профком, в соответствии с Уставом Профсоюза обязуется защищать права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени по социально-трудовым и экономическим правам и гарантиям, в том числе представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.11. В соответствии со статьей 370 ТК РФ, Профком, в том числе при участии вышестоящих Профсоюзных органов осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в МКДОУ детский сад №5

д. Первые Бобровы и защиту трудовых прав работников являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

#### 3. Трудовые правоотношения

3.1. Основанием трудовых правоотношений, со всеми работниками МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы, в том числе совместителями (внутренними, внешними) сезонными работниками, является трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

3.4. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.

3.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;

объем педагогической работы;

режим и продолжительность рабочего времени;

условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МКДОУ детский сад д. Первые Бобровы показателей и критериев.

3.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Региональным и Территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.8. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договор при изменении условий запрещается.

3.9. Изменение подведомственности (подчиненности) МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

3.10. Работодатель извещает Профком о предстоящей реорганизации, ликвидации.

3.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

групп или количества обучающихся (воспитанников);

изменение режима работы работника;

изменение образовательных программ.

3.12. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца

3.13. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.14. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников, работодатель уведомляет об этом работников и Профком, не менее чем за 3 месяца.

Работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели) с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальным нормативных актов, на срок до шести месяцев.

Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Досрочная отмена режима производится с учетом мотивированного мнения профкома.

3.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязаны в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.16. Работодатель предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом статьями 74, 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы.

3.17. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

дополнительное профессиональное образование;

установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени или неполной рабочей недели;

перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы;

3.18. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников указанных в статье 179 ТК РФ пользуются:

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования;

молодые специалисты, проработавшие в сфере образования в течении 3 лет

работники, за два года до пенсии по старости;

работники, являющиеся членами Профсоюза, не менее года, до процедуры сокращения численности или штата

3.19. Работодатель и профком совместно содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.20. Работодатель обязуется направлять педагогических работников не реже чем один раз в 3 года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.21.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

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

3.23. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

переезд работника на новое место жительства;

зачисление в образовательную организацию на учебу;

выход на пенсию;

необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше 3лет;

необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

изменение семейного положения работника;

в случае нарушения работодателем норм трудового законодательства.

3.24. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.25. Увольнение работников являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя, с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.26. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников предусмотренные трудовым законодательством и Территориальным соглашением.

#### 4. Оплата труда

4.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда, включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы, положением о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников МКДОУ детский сад №5, д. Первые Бобровы которые являются приложением к настоящему коллективному договору, с учетом Постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», приказа департамента образования Кировской области от 01.12.2008 № 5-1055 «Об оплате труда работников подведомственных областных государственных учреждений»

4.3. При разработке и внесении изменений в положение об оплате труда работников, положение о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников, условия, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными нормативными актами МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы

4.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, два раза в месяц путем перечисления на банковский счет. Аванс – 24 числа каждого месяц, окончательный расчет – 9 числа каждого месяца

Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка, является приложением к настоящему коллективному договору.

4.6. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.7. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенный размер оплаты труда и конкретный размер повышения определяется Перечнем и Положением об оплате труда, которые являются приложениям и к настоящему коллективному договору.

4.9. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения аттестации рабочих мест и (или) специальной оценки условий труда

4.10. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.11. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

4.12.Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами нормы часов за ставку заработной платы, графика работ, является сверхурочной, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

4.13. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.14. Руководителю, педагогическим работникам и иным специалистам МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением устанавливается выплата в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной плата за работу в сельской местности.

4.15. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не входит в состав МРОТ.

4.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

4.17. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.18. По согласованию с Профкомом, работодатель вправе устанавливать индивидуальный повышающий коэффициент к окладу для сохранения заработной платы по результатам аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория  | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор;педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры);музыкальный руководитель; концертмейстер |

4.19. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории:

в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

#### 5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в других случаях в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативно-правовыми актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Рабочее время педагогических работников, работа которых не связана с преподавательской, совпадает с их педагогической нагрузкой.

5.2. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1);

5.3. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника по согласованию с Профкомом.

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

5.5. Периоды отмены воспитательно-образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников образовательных учреждений (приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»). В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного персонала, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

5.6. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.8. Уборщикам служебных помещений объем работы устанавливается исходя из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 кв. м убираемой площади.

5.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения и по согласованию с Профком в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть выплачены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.12. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.14. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в т.ч. эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, согласуется с Профкомом и является приложением к настоящему коллективному договору.

Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.15. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. N 3570

5.16. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), в размерах и продолжительностью с учетом установленной Постановлением Правительства РФ №870 от 20 ноября 2008 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». (117 ТК РФ)

Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск составляет не менее 7 календарных дней.

Перечень производств (работ) профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласуется с Профкомом и является приложением к коллективному договору.

5.17. В случае отсутствия педагогического работника по уважительной причине, по причине болезни, отпуска, повышения квалификации и иных случаях предусмотренных действующим законодательством, отработка осуществляется по согласованию с работником, за дополнительную плату

5.18. Работникам за счет средств фонда заработной платы, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

бракосочетание работников - 3 календарных дня;

бракосочетание детей – 2 календарных дня;

смерть родственников – 3 календарных дня;

переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

проводы на службу в армию – 1 календарный день.

педагогическим работникам, чьи воспитанники заняли призовые места на олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях всех уровней – до 14 дней;

председателю Профкома - 2 календарных дня;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

5.19. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, который может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью отдельно или по частям.

5.20. По заявлению работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст.262 ТК РФ;

- женщинам – 1 день в месяц без сохранения заработной платы (норма действует в сельской местности).

#### 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ, Территориальным отраслевым соглашение обеспечивает право работников МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

6.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, по специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору

6.1.3. Обеспечивает за счет собственных средств прохождение работниками МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы в рабочее время периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.

6.1.4. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы .

6.1.5. Обеспечивает работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами в Приложениях к настоящему коллективному договору:

6.1.6. В соответствии со статьей 212 ТК РФ, ФЗ «О специальной оценки условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда».

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценки условий труда ходатайствует перед учредителем на выделение соответствующих денежных средств.

6.1.7. Использует возможности возврата части страховых взносов (до 20 %) из Фонда социального страхования, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.8. Со всеми работниками МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда, в течение первого месяца. Проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда, и инструктажи сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

Организовывает проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения не реже одного раза в три года со всеми работниками образовательного учреждения.

6.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17° С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении прием детей в ДОУ прекращается.

6.1.10. Обеспечивает в учреждении наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.11. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями, которые являются приложением к настоящему коллективному договору.

6.1.12. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

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

6.1.17. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.1.22. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

 Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

 6.1.23. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2. Профком обязуется оказывать посильную помощь в создании безопасных условий труда в том числе:

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

участвовать совместно с территориальной и региональной организацией Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников членов Профсоюза;

 обеспечению новогодними подарками детей членов и самих членов Профсоюза.

6.3. В соответствии со статьей 217 ТК РФ в МКДОУ детский сад д. Первые Бобровы с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда, назначается ответственный по охране труда.

#### 7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

7.1. Работники МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ.

7.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ».

7.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. N 3570

7.4. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

7.5. Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам (за исключением совместителей) проживающим и работающим в сельских населенных пунктах (поселках городского типа), предоставляется компенсация в размере 100 процентов расходов на оплату жилых помещений, отопления и электроснабжения в виде ежемесячной денежной выплаты.

7.6. Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением устанавливается выплата в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в сельской местности.

7.7. Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников, приступившим к работе при приеме на работу, в целях социальной поддержки выплачивается единовременное денежное пособие в размере 50 000 рублей за работу в учреждении расположенном в сельской местности.

7.8. Педагогическим работникам, награжденным почетным знаком "Педагогическая слава", выплачивается единовременная денежная выплата в размере, установленном Правительством Кировской области.

7.9. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:Глава администрации Даровского района\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Ю.Елькин«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г. | УТВЕРЖДЕНО:Приказом заведующей МКДОУ ДС № 5 д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.М.Голомидова№\_\_\_\_\_\_от«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г. |

**Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения**

**детский сад № 5 д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:Заместитель главы администрации Даровского района по социальным вопросам, начальник управления образования\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Зыкин«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г. | СОГЛАСОВАНО:Председатель профсоюзного комитета МКДОУ ДС № 5 д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Голомидова«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г. |

Приложение

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного**

**образовательного учреждения детский сад №5 д.Первые Бобровы**

 **Даровского района Кировской области**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решения Даровской районной Думы от 26.11.2008 № 272 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановления главы администрации Даровского района Кировской области от 23.12.2008 № 92 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» (в редакции постановления администрации муниципального образования Даровской муниципальный район Кировской области от 12.01.2017 № 10), постановлением главы администрации Даровского района от 23.12.2008 № 91 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Даровского района Кировской области» (в редакции постановления администрации муниципального образования Даровской муниципальный район Кировской области от 17.07.2018 № 363).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда для работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает минимальные размеры должностных окладов (далее - оклады) работников учреждения, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их установления, а также другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным
договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

 Настоящее Положение утверждается приказом заведующей МКДОУ ДС №5 д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области по согласованию с администрацией Даровского района, управлением образования администрации Даровского района и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения.

**II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**1. Основные условия оплаты труда**

 1.1. Заработная плата работников МКДОУ ДС №5 д.Первые Бобровы состоит из оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с
учетом:

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационных группам (далее – ПКГ);

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативно правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения;

1.3. Фонд оплаты труда работников МКДОУ ДС №5 д.Первые Бобровы формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств, выделенных администрацией Даровского района Кировской области.

1.4. МКДОУ ДС №5 д.Первые Бобровы, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы не ниже размеров, установленныхПримерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кировской области.

Должностной оклад работников учреждения округляется до рубля в сторону увеличения.

1.5. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

1.6. Размеры окладов, ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ПКГ** | **Квалификационный уровень** | **Наименование должности** | **Размер должностного оклада (в рублях)** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  | Помощниквоспитателя | 3562 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ должностей педагогических работников | 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель | 9800 |
|  | 3 квалификационный уровень | Воспитатель  | 9800 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 3696 |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Рабочий по стирке и ремонту одежды ИстопникРабочий по обслуживанию здания | 3430 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Повар | 3562 |
|  |

**2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного
характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного
характера, определяемым нормативным правовым актом администрации Даровского района.

2.2. Положением предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к окладам, ставкам заработной платы:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

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

2.3. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента) устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда.

 2.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада, ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада, ставки заработной платы.

2.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре.

2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

2.7.1. Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4% до 24% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

2.7.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих, служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

2.7.3. Выплата при совмещении профессий (должностей)
устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).
Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по
соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема
дополнительной работы.

2.7.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается
работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на
который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового
договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.5. Выплата за увеличение объема работы или исполнение
обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от
работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в
случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него
обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от
работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на
который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового
договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Положением об оплате труда работников, утвержденным в учреждении, могут устанавливаться иные выплаты за выполнение работы, связанной с сопровождением образовательного процесса. Выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника | Размер выплаты в процентах от оклада, ставки заработной платны |
| За руководство методическим объединением | До 15 процентов  |

 2.7.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Выплата производится согласно Территориальному отраслевому соглашению между администрацией Даровского района, управлением образования администрации Даровского района и районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, устанавливается в размере 35 % части оклада, ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада, ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

 2.7.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, определяемым нормативным правовым актом администрации Даровского района.

3.2. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладам, ставкам заработной платы:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

выплаты за наличие квалификационной категории;

выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

премиальные выплаты.

3.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

 3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы.

3.6. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах
 от оклада, ставки заработной платы.

3.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

 3.8.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей.

Условия и размер выплат определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы согласно утвержденным критериям по занимаемым должностям.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Занимаемая должность** | **Показатель эффективности работы** | **Размер выплаты (% к окладу)** |
| ВоспитательМузыкальный руководитель | Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми | До 10 % |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, своевременная сдача отчетов и т.д.) | До 10 % |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д. | До 8 % |
| Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений | До 8 % |
| Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПин и отсутствие травматизма | До 10 % |
| Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения | До 4% |
| Инновационные формы работы с родителями (законными представителями) воспитанников | До 10% |
| Помощник воспитателя Заведующий хозяйствомПоварРабочий по стирке и ремонту бельяИстопник | Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)  | До 10 % |
| Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПин и отсутствие травматизма | До 10 % |
| Соблюдение профессиональной и корпоративной этики | До 10 % |
| Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения | До 10 % |
| Повышение имиджа учреждения (подготовка к новому учебному году, общественная работа) | До 10 % |

3.8.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Размер выплаты в процентах от оклада, ставки заработной платы |
| От 1 года до 3 лет | до 5 |
| От 3 до 10 лет | до 10 |
| Свыше 10 лет | до 15 |

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

Исчисление стажа непрерывной работы производится в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.8.3. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Первая квалификационная категория |  10 |
| Высшая квалификационная категория |  15 |

3.8.4. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя учреждения для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты – до 20 процентов от оклада, ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

до 10 процентов от оклада, ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

до 5 процентов от оклада, ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

При наличии у работника трех оснований (наличия ученой степени, почетного звания, ведомственной награды) выплата производится по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

3.8.5. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам образовательных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах.

Размер выплаты – до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.8.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3.

3.8.7. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по учреждению. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

**III. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад, ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

 3. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с
требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

 4. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате работы педагогическим работникам за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной ставки работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

5. Настоящим Положением работникам учреждения предусмотрена выплата единовременной материальной помощи, единовременного денежного поощрения. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение оказывается за счёт средств экономии фонда оплаты труда учреждения. Условия, размер, сроки и порядок выплаты единовременной материальной помощи, единовременного денежного поощрения устанавливаются Положением о единовременном поощрении работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области.

6. Работникам учреждения, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано:Заместитель главы администрациипо социальным вопросам,начальник управления образования\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Зыкин«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. | Утверждено:Заведующая МКДОУ ДС № 5\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.М. ГоломидоваПриказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Согласовано:Председатель профкомаМКДОУ ДС № 5 д. Первые Бобровы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Голомидова«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г. |

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федераций, на основании постановления главы администрации Даровского района от 23.12.2008 № 92 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» (в редакции постановления администрации Даровского района Кировской области от 16.05.2011 № 376).
2. Настоящее Положение определяет цель - обеспечение материальной заинтересованности работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области (далее - МКДОУ детский сад № 5) в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом МКДОУ детский сад № 5 задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества учебно-воспитательного процесса, а также для закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.
3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения за выполнение ими своих трудовых обязанностей.
4. Для реализации поставленных целей установлена премиальная выплата работникам МКДОУ детский сад № 5.
5. На премиальные выплаты (премирование) направляются средства экономии фонда оплаты труда МКДОУ детский сад № 5.

II. Порядок и условия премирования

1. Премиальная выплата является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу.
2. Премирование работников МКДОУ детский сад № 5 производится на основании приказа заведующей МКДОУ детский сад № 5.
3. Приказ заведующей о премировании работников МКДОУ детский сад № 5 доводится до сведения каждого работника.
4. Премирование работников МКДОУ детский сад №5 производится по результатам работы.
5. Размер премии исчисляется в процентах от должностного оклада работников или в суммовом выражении.

При определении размера премии работникам МКДОУ детский сад № 5 используются следующие критерии труда:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции,

проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе,

неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка МКДОУ детский сад № 5,

высокий уровень исполнительской дисциплины.

* 1. Размер премии, выплачиваемой работникам МКДОУ детский сад № 5 составляет до 100 % от должностного оклада.
	2. Основными показателями премирования являются:
		1. Подготовка и участие воспитанников МКДОУ детский сад № 5 в районных, областных, общероссийских и международных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях.
		2. Подготовка и проведение на базе МКДОУ детский сад № 5 районных мероприятий: конкурсов, смотров, фестивалей.
		3. Подведение итогов воспитательно-образовательной работы.
		4. Активное участие в методической работе.
		5. Личный вклад работника МКДОУ детский сад № 5 в реализацию поставленных перед коллективом задач.
		6. Внедрение новых форм и методов обучения.
		7. Укрепление учебно-материальной базы МКДОУ детский сад №5.
		8. Результаты работы за квартал, полугодие, год: воспитательная работа, работа с родителями (законными представителями) воспитанников, дисциплина, отсутствие травматизма, замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПин, отсутствие обоснованных жалоб.
		9. Качество коррекционно-развивающей работы с детьми.
		10. Победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в МКДОУ детский сад № 5, так и за его пределами (в поселке, районе, области, стране).
	3. Дополнительными показателями премирования для работников МКДОУ детский сад № 5 являются:
		1. Активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательного учреждения.
		2. Участие в подготовке и проведении выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения.
		3. Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.
		4. Стабильно высокая посещаемость воспитанников МКДОУ детский сад № 5 (по итогам квартала).
		5. Снижение заболеваемости среди воспитанников МКДОУ детский сад № 5 (по итогам квартала).
		6. Работа без выдачи листков нетрудоспособности.
	4. Работник МКДОУ детский сад № 5 может не представляться к премированию или ему может быть снижен размер премии по результатам работы за определенный период в связи с:

2.9.1. Некачественным и несвоевременным выполнением возложенных на работника должностных обязанностей.

2.9.2. Неисполнением или ненадлежащим исполнением заданий, поручений, решений, распоряжений заведующей МКДОУ детский сад № 5.

2.9.3.Нарушением техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей МКДОУ детский сад № 5.

2.9.4. Нарушением трудовой дисциплины.

* 1. Премия выплачивается работникам МКДОУ детский сад № 5 за фактически отработанное время.
	2. Премия выплачивается одновременно с заработной платой в сроки выплаты заработной платы.
	3. Конкретные размеры премий работникам определяются в соответствии с их личным вкладом в результаты работы в пределах лимита по фонду оплаты труда учреждения.

III. Единовременное поощрение

1. Для реализации поставленных целей установлены следующие виды единовременного поощрения работников МКДОУ детский сад № 5:
2. Объявление благодарности.
3. Награждение ценным подарком.
4. Единовременное денежное поощрение:
5. За безупречный, эффективный труд в связи с профессиональным праздником (День дошкольного работника) - в размере до одного должностного оклада.
6. За многолетний и добросовестный труд в связи с юбилейной датой (55лет) в связи с выходом на пенсию в размере до одного оклада.
7. Награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации в размере 5750 рублей.
8. Награждение Почетной грамотой министерства образования Кировской области в размере 1725 рублей.
9. Награждение Почетной грамотой Кировского института повышения и переподготовки работников образования в размере 575 рублей.
10. Награждение Почетной грамотой администрации Даровского района в размере 1725 рублей.
11. Награждение Благодарственным письмом администрации Даровского района в размере 575 рублей
12. Награждение Почетной грамотой управления образования Даровского района в размере 1150 рублей.
13. За присвоение звания «Лучший по профессии» в размере 1725 рублей.
14. Награждение Почётной грамотой и Благодарственным письмом главы Даровского района Кировской области в размере 2300 рублей.

3.2. Работник МКДОУ детский сад № 5 добросовестно исполняющий трудовые обязанности может быть награжден ценным подарком или ему может быть объявлена благодарность.

Единовременное денежное поощрение оказывается за счет средств экономии фонда оплаты труда МКДОУ детский сад № 5.

IV. Заключительные положения

4.1. Объявление благодарности, награждение ценным подарком, выплата единовременного денежного поощрения производится на основании приказа заведующей МКДОУ детский сад № 5.

4.2. Приказ заведующей МКДОУ ДС № 5 доводится до сведения работника в течение трех дней со дня его подписания.

4.3. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**От работодателя: От работников:**

и.о.заведующей МКДОУ Председатель первичной

детский сад №5 д.Первые Бобровы профсоюзной организации ДОУ

Даровского района Кировской области \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Голомидова В.В.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Голомидова Е.М

13 апреля 2015 года 13 апреля 2015 года

**Соглашение**

**о внесении изменений и дополнений в коллективный договор между работодателем и работниками МКДОУ детский сад №5**

**д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области**

Администрация МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области в лице и.о. заведующей Голомидовой Елены Михайловны и работники детского сада в лице председателя профсоюзного комитета Голомидовой Валентины Витальевны заключили соглашение в нижеследующем:

1. Внести изменения в Коллективный договор, подписанный обеими сторонами 16.02.2015 г., а именно:
	1. Пункты 4.14, 7.6. изложить в следующей редакции:

Руководителю, педагогическим работникам и иным специалистам МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы на основании Положения об оплате труда МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы устанавливается выплата в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в сельской местности.

* 1. Пункт 5.4 изложить в следующей редакции:

В соответствии со ст.153 ТК РФ, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

* 1. Пункт 5.16 изложить в следующей редакции:

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии со ст.117 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда. В отношении применения «Списка», утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.20.1970 №298/П-22, считаем, что данный нормативный акт подлежит применению в случаях, когда по какой либо профессии, должности, указанной в Списке, последним предусмотрена продолжительность дополнительного отпуска, большая, чем установленная законодательством минимальная продолжительность составляющая 7 календарных дней. В данном случае положения нормативного акта бывшего Союза ССР, определяющие право работников на дополнительный отпуск согласно Списку могут применятся в части не противоречащей законодательству РФ.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до вступления в силу Федерального Закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», т.е. до 01.01.2014 действуют в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации и являются основанием для установления работникам соответствующих компенсационных мер.

* 1. Пункт 6.1.6. изложить в следующей редакции:

В соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценки условий труда ходатайствует перед учредителем на выделение соответствующих денежных средств.

* 1. Пункт 6.1.14 изложить в следующей редакции:

Ст. 220 ТК РФ. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность0 и средний заработок (в ред. Федеральных законов от 09.05.2005 №45-ФЗ, от 30.06.2006 №90-ФЗ).

1. Внести изменения в Положение об оплате труда, а именно:

В пункт 19.1 В соответствии с Федеральным зако­ном от 28.122013 № 421-ФЗ в ТК РФ внесены изменения, которые упраздняют процедуру аттестации рабочих мест по условиям труда и вводят с 1 января 2014 года проце­дуру специальной оценки условий труда в соответствии с Федератьным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, прове­денной до вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда», т.е. до 1 января 2014 действуют в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации и являются основанием для установления работникам соответствующих компенсационных мер.

СОГЛАСОВАНО

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение

детский сад №5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профкома МКДОУ детский сад №5д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_ \_ В.В.Голомидова«28» августа 2014 г. | УТВЕРЖДАЮЗаведующая МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области \_\_\_\_ Е.М.Голомидова «28» августа 2014 г. |

**ИНСТРУКЦИЯ**

о порядке учета мотивированного мнения и согласования Профкома

заведующей муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

детский сад №5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области

 1.1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п. 2.2.1 и п. 2.2.2 коллективного договора Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области (далее – МКДОУ детский сад №5 д.Первые Бобровы) с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования Профкома при принятии решений и (или) подписании локальных нормативных актов в МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы.

1.2. Настоящая инструкция является приложением к коллективному договору и принимается в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

1.3. В соответствии со статьей 8 и 53 Трудового кодекса РФ и п. 2.2. коллективного договора МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения.

1.3.1 Согласование – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

1.3.1.1. По согласованию принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);

- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о введении, замене, пересмотре норм труда (ч.1ст162 ТК РФ);

- положение о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- перечень работников с ненормированным рабочим (ст. 101, ч. 1 ст.119 ТК РФ);

- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (ст. 117 ТК РФ)

- нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);

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

- соглашение по охране труда;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- предоставление преподавательской работы руководящим работникам;

- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

1.3.1.2. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:

 1. Работодатель направляет в Профком проект локального нормативного акта;

2. Профком рассматривает проект локального акта и в течение пяти дней принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие;

3. В случае согласия Профкома с проектом локального нормативного акта заведующая МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы подписывает локальный акт, председатель Профкома ставит визу согласования;

4. В случае не согласия профкома с проектом локального акта заведующая МКДОУ детский сад № 5 д. Первые Бобровы не может принять локальный нормативный акт;

5. Стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения обоюдного согласия;

1.3.2. Учет мотивированного мнения – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не получит мотивированное мнение по этому вопросу от выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

1.3.2.1. С учетом мотивированного мнения профкома принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- тарификационные списки;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- расписание уроков (занятий);

- распределение учебной нагрузки;

- график сменности;

- график отпусков;

- форма расчетного листка;

- правила и инструкции по охране труда;

- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий;

- введение режима неполного рабочего дня (недели);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечения к сверхурочным работам;

- привлечения к работе в выходные и праздничные дни;

- применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников;

- применение систем нормирования труда;

1.3.2.2. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов:

1. Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

2. Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

3. Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может:

- согласиться с ним;

- в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

- работодатель вправе принять локальный нормативный акт;

- профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

1.3.2.2. Процедура учета мотивированного мнения Профкома, при увольнении работника являющегося членом Профсоюза:

1. Работодатель направляет в профком проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

2. Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодатель вправе не учитывать.

3. Если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в - течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия, работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ или суд.

####  Соглашение по охране труда

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профкома МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Голомидова«28» августа 2014 г. |  УТВЕРЖДАЮЗаведующая МКДОУ детский сад №5 д. Первые Бобровы Даровского района Кировской области \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.М.Голомидова«28» августа 2014 г.  |

**1.Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль выполнения Соглашения осуществляется непосредственно заведующей образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование мероприятия | Срок проведения | Отметка о выполнении |
|  **1. Организационные мероприятия** |  |
| 1.3. Обучение и проверка знаний по охране труда (в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29) | 1 раз в 3 года |  |
| 1.4. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы (в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»).Заполнение протоколов и журналов и проведении обучения. | 1 раз в квартал |  |
| 1.5. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке. | 1 раз в 5 лет |  |
| 1.6. Разработка и утверждение программы вводного и первичного инструктажей, отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.Проведение инструктажей, заполнение журналов, протоколов проверки знаний. | 1 раз в 5 летПостоянно |  |
| 1.8. Обеспечение структурных подразделений ДОУ Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности | Постоянно  |  |
| 1.9. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:- работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр;- работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;- работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;- работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;- работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества. | 1 раз в год |  |
| 1.10. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации | 2 раза в год: |  |
| 1.11. Назначение ответственного по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией | 1 раз в год |  |
| 1.12. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда | Постоянно в течение года |  |
| 1.13. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников ДОУ | 1 раз в год |  |
|  **2. Технические мероприятия** |  |
| 2.1. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов | по мере необходимости |  |
| 2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории | по мере необходимости |  |
| 2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности | по мере необходимости |  |
| 2.5.Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок. | по мере необходимости |  |
| 2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации | 1 раз в 5 лет |  |
|  **3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия** |  |
| 3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии | 1 раз в год |  |
| 3.3. Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава | Постоянно в течение года |  |
|  **4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты** |  |
| 4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. | 1 раз в год |  |
| 4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами | 1 раз в мес |  |
|  **5. Мероприятия по пожарной безопасности** |  |
| 5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности | 1 раз в 5 лет |  |
| 5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения | по мере необходимости |  |
| 5.3. Обеспечение ДОУ первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.) | по мере необходимости |  |
| 5.4. Организация обучения работающих и воспитывающихся в ДОУ мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала | 2 раза в год |  |
| 5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций | 1 раз в пять лет |  |

#### Перечень работников с вредными условиями труда, которым предоставляется дополнительный отпуск

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профкома МКДОУ детский сад №5д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Голомидова«28» августа 2014 г. | УТВЕРЖДАЮЗаведующая МКДОУдетский сад №5 д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.М.Голомидова«28» августа 2014 г. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Должность** | **Продолжительность отпуска** |
| 1. | Повар  | 7 дней |

#### Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда и размеры повышения

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профкома МКДОУ детский сад №5 д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Голомидова«28» августа 2014 г.(Протокол заседания Профкома № 2 от 28.08.2014) | УТВЕРЖДАЮЗаведующая МКДОУ детский сад №5 д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.М.Голомидова«28» августа 2014 г.(Приказ № 7 от 01.04.2013) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  | **Категория работников** |  **Размер выплаты в процентах** |
| 1 | Повар  | 4 |
| 2 | Рабочий по стирке и ремонту белья  | 12 |
| 3 | Истопник  | 6 |

#### Перечень профессий и должностей работая в которых работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:Председатель профкома МКДОУ детский сад №5 д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Голомидова«28» августа 2014 г. | УТВЕРЖДАЮ:Заведующая МКДОУ детский сад №5д.Первые Бобровы Даровского района Кировской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.М.Голомидова«28» августа 2014 г. |

**Перечень**

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия или должность** | **Наименование средств индивидуальной защиты** | **Норма выдачи на год (единицы, комплекты)** |
| 1. | Повар | Костюм хлопчатобумажныйПередник хлопчатобумажныйКолпак хлопчатобумажный | 111 |
| 2. | Воспитатель, помощник воспитателя | Халат хлопчатобумажный  | 1 |
| 3. | Рабочий по стирке белья | Халат хлопчатобумажныйКосынка хлопчатобумажная | 11 |
| 4. | Истопник  | Рукавицы комбинированные | 8 |

**НОРМЫ**

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,

условия их выдачи

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Виды смывающих и обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 месяц |
| 1. | Мыло | Работы, связанные с загрязнением | 400 г |

#### Форма расчетного листка

В соответствии со статьей 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, размер и основания произведенных удержаний, а также общую денежную сумму подлежащую выплате

**Расчетный листок** – это письменное извещение которое должно выдаваться работнику на руки при получении заработной платы.

Необходимо иметь в виду, что унифицированной формы расчетного листка не существует, поэтому работодатель совместно с Профкомом разрабатывают ее самостоятельно.

В расчетном листке должна содержаться следующая информация:

- Ф.И.О

- табельный номер работника (из личной карточки формы Т-2);

- период начислений;

- отработанные часы и дни;

- составные части заработка (оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты);

- основания и размеры удержаний (профсоюзные взносы, алименты, НДФЛ и страховые взносы)

- итоговая сумма к выдаче работнику.

Выдавать расчетный листок – обязанность работодателя, независимо от того, каким-образом работнику выплачивается заработная плата (« на руки» или на карточку)