

От работодателя:

заведующий муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением г. Хабаровска «Детским садом № 32 «Росинка»



Н.Б.Гелюс

«27» 11 2014г.

От работников:

председатель Совета трудового коллектива муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детского сада № 32 «Росинка»

[Signature]

О.В.Яценко

«27» 11 2014г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и трудовым коллективом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детского сада № 32 «Росинка» по решению социально-экономических проблем работников образования на 2014 - 2017 годы.

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер
от «29» № <u>376</u> / <u>12</u> 2014г.
Выявлено условий коллективного договора, согласения ухудшающих положение работников —

Утверждён на общем собрании
трудового коллектива
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения г. Хабаровска
«Детского сада № 32 «Росинка»
от 27.11.2014 г.

Настоящий коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении учреждения г. Хабаровска «Детского сада « 32 «Росинка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники учреждения, представленные иным представительным органом, избранным на общем собрании тайным голосованием большинством голосов (протокол № 1 от 27.11.2014 г.) (часть 1 статьи 31 ТК РФ).
- работодатель в лице заведующего МАДОУ № 32 «Росинка».

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения, а также взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций; определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган СМК единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2. Совет трудового коллектива:

- содействовать эффективной работе ДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по тру-

довым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента принятия его на собрании трудового коллектива ДООУ.

1.7. Действие коллективного договора в соответствии со ст.43 ТК РФ распространяется на всех работников организации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. По окончании срока действия коллективного договора. Стороны вправе приступить к разработке нового коллективного договора или продлить действующий на срок не более 3-х лет (ст.50 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Контролирует выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении положений коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

2. Трудовые отношения.

В период действия коллективного договора действуют следующие положения: трудовые отношения между работником и учреждением, возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, отраслевым тарифным Соглашением, настоящим коллективным договором.

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

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

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

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

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

По **соглашению сторон** срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству

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

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

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

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

3. Оплата труда.

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников регулируется Положением об оплате труда работников МАДОУ № 32 «Росинка» (Приложение 1) и включает в себя:

- оклады (должностные оклады), минимальные оклады (минимальные должностные оклады);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), минимальным окладам (минимальным должностным окладам);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.1.2. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), минимальная ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее ПКГ).

3.1.4. К установленным окладам (должностным окладам), минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории;
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;

- персональный повышающий коэффициент;
- надбавка молодому специалисту.

3.1.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), минимального оклада (минимального должностного оклада) работника на повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

3.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за квалификационную категорию, устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в приложении 1.
Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- При присвоении квалификационной категории;
- Со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории.

3.1.7. Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе, устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в приложении 1.

3.1.8. Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) по занимаемой должности (при отсутствии категории), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении 1.

3.1.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.1.10. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

3.1.11. Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ при проведении специальной оценке условий труда на основании статьи 117 ТК РФ и Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов).

3.1.12. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальный размер выплат не ограничен. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

3.1.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.1.14. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.15. Другие вопросы оплаты труда:

Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада, но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

3.1.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 15 и 30 числа каждого месяца.

3.1.17. Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьей 236 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном частью 2 ст. 136 ТК РФ.

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

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

3.2.4. Согласно части 1 ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника. Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. Установить для работников, имеющих сменный график рабочего времени: сторожам – суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Учетный период установить 6 (шесть) месяцев календарного года.

3.5. Согласно ст. 3 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006г. № 255 –ФЗ. Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 настоящего Федерального закона, выплачивается:

1) застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии со статьей 4.5 настоящего Федерального закона) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации (п. 1 в ред. Федерального закона от 08.12.2010 N 343-ФЗ)

2) застрахованным лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии со статьей 4.5 настоящего Федерального закона, за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности.

3.6. Совместным решением работодателя и представительного органа работников средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

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

3.8. Совет трудового коллектива:

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

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ (приложение 2), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ДОУ.

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

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 ч в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Режим рабочего времени устанавливается с 07.30 до 18.00 часов с понедельника по пятницу. Продолжительность рабочего дня педагогического, медицинского и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным и утвержденным заведующим МАДОУ, по согласованию с СТК с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. В графике сменности указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи работников. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.5. В предпраздничный день продолжительность работы сокращается на один час.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.7. Установить рабочую нагрузку не ниже одной ставки. Объем работы менее нормы часов на ставку, устанавливается с письменного согласия работника.

4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

4.1.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью: учителю-логопеду- 56 календарных дней, педагогу-психологу, заместителю заведующего по ВМР, воспитателям общеразвивающих групп – 42 календарных дней, обслуживающему персоналу – 28 календарных дней.

Всем работникам детского сада за работу в местности с особыми климатическими условиями предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней (ст. 14 закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»)

4.1.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Согласно ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ:

поварам и оператору стиральных машин продолжительностью 7 календарных дней, врачам и среднему медицинскому персоналу – 14 календарных дней.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ, а так же в связи с бракосочетанием детей до трех дней, для ликвидации серьезной аварии в доме – один день.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

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

5.2. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.4. Совет трудового коллектива:

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

6. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение 3).

6.2. Провести в ДООУ специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов СТК в количестве 3-х человек и комиссию по охране труда.

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

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

6.5. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДООУ и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.6. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой по вине работодателя.

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

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

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

6.9. В соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных

профессий и должностей всех отраслей экономики, утвержденными приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н и действующим приложением № 2 к приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65 (пункт 1 – для воспитателей, медицинских работников и пункт 12 – для поваров) обеспечивать работников (поваров, младших воспитателей) специальной одеждой (халаты, фартуки, косынки), дворник костюмом хлопчатобумажным (1 ед.), фартуком хлопчатобумажным с нагрудником (1ед.), рукавицами комбинированными (6 пар). Зимой дополнительно: курткой на утепленной прокладке, валенками (1 пара на 2 года). В остальное время года дополнительно плащом непромокаемым (1 на 3 года). Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). (Приложение 4)

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.11. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.12. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.13. СТК обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников ДООУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ДООУ;
- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

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

6.13.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

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

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

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск (ст. 119 ТК РФ).

7.2. Выплата работникам ДООУ при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере тарифной ставки (оклада).

7.3. Ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (Постановление Правительства РФ от 03.11.94 № 1206).

7.4. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.5. Стороны подтверждают, что:

7.6. Стороны договорились о том, что СТК:

7.6.1. Оказывает содействие членам коллектива в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

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

8. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахо-

ванных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

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

9. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

9.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

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

Перечень приложений.

1. Положение об оплате труда работников МАДОУ № 32 «Росинка»
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Соглашение по охране труда
4. Перечень должностей, при работе на которых работники получают бесплатную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

Разделы коллективного договора и приложения могут дополняться, изменяться согласно ТК РФ и договоренности между работодателем и представителями работников.

Принято на собрании трудового коллектива «___» _____ 2014 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ № 32
«Росинка»
Протокол № от
Председатель

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
№ 32 «Росинка»
_____ Н.Б.Гелюс

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 32 «Росинка» подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАДОУ №,32 «Росинка» подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 32 «Росинка», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – муниципальное образовательное учреждение).

1.2. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Заработная плата работника муниципального образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления, а также с учетом мнения представительного органа работников и настоящего Положения.

2. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения

2.1.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения включает в себя:

- *оклады (должностные оклады), минимальные оклады (минимальные должностные оклады);*

- **повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), минимальным окладам (минимальным должностным окладам);**
- **компенсационные выплаты;**
- **стимулирующие выплаты.**

2.1.2. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) – ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

2.1.4. К установленным окладам (должностным окладам) минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- **за квалификационную категорию;**
- **за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;**
- **персональный повышающий коэффициент;**
- **надбавка молодому специалисту.**

2.1.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) минимального оклада (минимального должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) минимальный оклад (минимальный должностной оклад), и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за квалификационную категорию, устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в приложении № 1 к Положению.

2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) минимальному окладу (минимальному должностному окладу) за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе, устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в приложении № 2 к Положению.

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем муниципального образовательного учреждения персо-

нально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.1.9. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

2.1.10. Работникам устанавливаются **компенсационные выплаты**, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.1.12. Оплата труда работников, занятых по **совместительству**, а также **на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.**

2.1.13. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей педагогических работников дошкольных образовательных учреждений составляют:

- ***1-й квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 7058 рублей;***
- ***2-й квалификационный уровень - 7445 рублей;***
- ***3-й квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 8025 рублей;***
- ***4-й квалификационный уровень (учитель-логопед) - 8411 рублей.***

2.2.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей педагогических работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- ***за квалификационную категорию;***
- ***за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;***
- ***персональный повышающий коэффициент;***
- ***надбавка молодому специалисту.***

2.2.4. Работникам групп компенсирующей направленности в дошкольных учреждениях выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы в группе начисляются с учетом установленной нагрузки.

2.2.5. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с «Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2.6. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и дру-

гих конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.7. Размер надбавки молодому специалисту (молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по **очной** форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях) – 35 % минимальной ставки заработной платы.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 4529 рублей;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:
- **1-й квалификационный уровень (младший воспитатель) - 4674 рубля;**

2.3.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент.

2.4. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей служащих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

- **1-й квалификационный уровень (делопроизводитель)- 3360 рублей;**

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

- **2-й квалификационный уровень (шеф-повар) - 5258 рублей.**

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

2.4.3. К установленным должностным окладам (минимальным должностным окладам) по группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент.

2.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

2.5.1. Работники, относящиеся к категории общеотраслевых профессий рабочих, подразде-

ляются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

- **1-й квалификационный уровень (кладовщик, кастелянша, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, повар 3 разряда, уборщик служебных помещений, рабочий КОРЗ - слесарь, электрик, дворник, сторож) - 2921 рубль;**

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

- **1-й квалификационный уровень (повар 4-5 разряда) - 3433 рубля;**

- **2-й квалификационный уровень (повар 6 разряда)- 3945 рублей;**

- **3-й квалификационный уровень (повар 6 разряда)- 5258 рублей**

2.5.3. К установленным окладам (минимальным должностным окладам) по группам общеотраслевых профессий рабочих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент.

2.6. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя.

2.6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения, состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

2.6.3. Отнесение учреждений образования к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей.

2.6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются его учредителем (управлением образования администрации города Хабаровска).

2.6.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается управлением образования в кратности от 1 до 8.

2.6.6. К установленным должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей устанавливаются повышающие коэффициенты:

- **за квалификацию** - в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

- **за специфику работы** - в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

- **персональный коэффициент.**

2.6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, **устанавливаются руководителем муниципального образовательного учреждения на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.**

2.6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федера-

ции, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), минимальным окладам (минимальным должностным окладам) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

На основании протокола заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда от 15.08.2012 с 01 сентября 2012 года выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ устанавливается:

Выплата в размере **4% от оклада за работу с вредными условиями труда** производится работникам следующих должностей:

- *рабочему КОРЗ (дворнику) - за уборку территории и прилегающей площадки с мусором;*
- *садовнику - за работу с удобрениями и ядохимикатами;*
- *оператору стиральных машин – за приготовление дезинфицирующих растворов, работа с применением моющих и дезинфицирующих средств при ручной стирке, стирка, сушка, глажение вручную;*

Выплата в размере **8% от оклада за работу с вредными условиями труда** производится работникам следующих должностей:

- *кладовщику – за погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную, за выдачу моющих и дезинфицирующих средств;*
- *уборщику служебных помещений – за уборку санузлов с дезинфицирующими средствами;*
- *кастелянша – за прием грязного белья, пошив и ремонт мягкого инвентаря;*
- *младшему воспитателю средней, старшей, подготовительной группы – за приготовление дезинфицирующих растворов, работа с применением моющих и дезинфицирующих средств при уборке помещений.*

Выплата в размере **12 % от оклада за работу с вредными условиями труда** производится работникам следующих должностей:

- *младшему воспитателю 1 младшей и 2 младшей группы – за приготовление дезинфицирующих растворов, работа с применением моющих и дезинфицирующих средств, при уборке помещений;*
- *повару, шеф-повару – за работу у горячих плит, разделка, обрезка мяса, рыбы, резка и чистка овощей;*

- подсобному рабочему – за погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную, мытье посуды, тары и технологического оборудования вручную.

Данные выплаты устанавливаются приказом заведующего МАДОУ по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда для лиц, непосредственно занятых на таких работах и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или таких условиях труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.1. Размер компенсационных выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время – 35 процентов.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска могут быть установлены следующие виды выплат:

- *выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;*
- *выплаты за качество выполняемых работ;*
- *выплаты за профессиональное мастерство, классность;*
- *надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;*
- *выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;*
- *выплаты за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;*
- *премиальные выплаты по итогам работы;*
- *премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.*

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения (**Приложение № 3**).

Для установления работникам МАДОУ д/с № 32 «Росинка» стимулирующих выплат в учреждении создается Комиссия, утверждаемая приказом заведующего МАДОУ. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников образовательного учреждения на основании рейтинговых листов и в соответствии с Критериями, определенными в **Приложении № 3** к данному Положению
- рассмотрение и одобрение предлагаемого руководителем образовательного учреждения перечня работников - получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются: любой сотрудник детского сада, заместители заведующего по АХР и УВР. Окончательный состав Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МАДОУ № 32 «Росинка» утверждается приказом Руководителя учреждения.

Руководитель МАДОУ представляет в Комиссию информацию о деятельности работников, что является основанием для оценки выполнения (не выполнения) показателей рейтинговых листов по каждому работнику. По итогам оценки работы сотрудников МАДОУ Комиссией определяется размер стимулирующих доплат, надбавок, премии, а при нарушении трудовой, финансовой, финансовой дисциплины, невыполнения установленных показателей стимулирующих выплат определяются причины и размер снижения, снятия, лишения.

Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются Комиссией учреждения, обеспечивающей демократический государственно-общественный характер управления, по представлению заведующего МАДОУ по итогам каждого месяца (квартала, года). Решение Комиссии определяется протоколом. На основании протокола Комиссии учреждения заведующий МАДОУ издает приказ о стимулировании работников.

Разногласия между решением Комиссии и администрацией МАДОУ рассматриваются на общем собрании коллектива. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания, по необходимости, любого члена коллектива.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

Оценка деятельности работников происходит, согласно утвержденного Положения и критериев по распределению стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются или снижаются:

- при нарушении охраны жизни и здоровья детей, охраны труда, ТБ и ППБ - зафиксированный случай за отчетный период;
- жалобы со стороны родителей;
- наличие обоснованной жалобы.

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения Приложение № 3.

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с локальным Порядком установления и размерами надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях в соответствии с Приложением № 4.

Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), (минимальному должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но **не более чем на 1 ставку**.

4.7. Размер выплаты за наличие ученой степени – 10 процентов к окладу, минимальному должностному окладу.

4.8. Размер выплаты за звания «заслуженный», «народный»:

- для педагогических работников – 20 процентов к окладу, минимальному должностному окладу;

- для руководителей учреждений – 10 процентов к должностному окладу.

4.9. При наличии у работника двух званий – «заслуженный» и «народный» - выплата применяется по одному из оснований.

4.10. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (минимальному должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.11. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.