|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Согласован Представитель работников МБДОУ Д/с №1«Звездочка»  \_\_\_\_\_\_\_\_ /О.Н. Юшкевич/  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 | Принят На общем собрании трудового коллектива  МБДОУ Д/с №1«Звездочка»  Протолок №  от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2018 | Утвержден Заведующий  МБДОУ Д/с №1«Звездочка»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.С. Черных  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения** «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №1 «Звездочка» городского округа «город Якутск»

**на 2018 - 2021 гг.**

Срок действия договора: с 31.05.2018г. по 30.05.2021г.

Юридический адрес: 677004 Республика Саха (Якутия), г.Якутск,

ул. 50 лет Советской Армии 23/4 «а»

Электронный адрес: <http://detsad.yaguo.ru/dou1>

От администрации: заведующая – Черных Елена Сергеевна

Тел.: 89248711002

От трудового коллектива: председатель работников – Юшкевич Ольга Николаевна

Тел.: (4112)44-90-26

Среднесписочная численность работников, попадающих под действие коллективного договора: 43 человека

Организационно-правовая форма организации: бюджетное учреждение

Наименование вида экономической деятельности: 80.10.1.дошкольное образование

Наименование вида собственности организации: муниципальная собственность

Начисление заработной платы в сумме не ниже размера минимальной заработной платы – в соответствии с республиканским соглашением между правительством, профсоюзами и работодателями «О минимальной заработной плате в Республике Саха (Якутия), Устанавливающим минимальную заработную плату в Республике Саха (Якутия). Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной плат включающей ее индексацию – в целях повышения реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами и нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), МО ГО «город Якутск».

Районный коэффициент к заработной плате: 70%.

Начисление заработной платы согласно Положению об оплате труда работников МБДОУД /с №1 «Звездочка», утвержденному приказом № \_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_2018г.

**Оглавление**

1. Общие положения …………………. ..3

2. Права и обязанности сторон…………………………………………………………………...…....4

3. Трудовой договор …………………....7

4. Оплата, нормирование труда, гарантии и компенсации……………………………………….....8

5. Вопросы занятости……………..………………………………………………….............................17

6. Рабочее время и время отдыха………………………………………………..........................…...18

7. Охрана труда и здоровья………………………………………………..…………………….........20

8. Заключительные положения…………………………………………….........................................22

**Приложение 1.** Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ««Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №1 «Звездочка» городского округа «город Якутск»…………………………………………………..24

**Приложение 2.** Перечень должностей работников с вредными условиями труда, дающие право на доплаты и дополнительный отпуск………………………………………………………….....39

**Приложение 3.** Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №1 «Звездочка» городского округа «город Якутск»..40

**Приложение 4.** Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»……………………………………………………………………………………………….49

**Приложение 5.** Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»……………………….………………………...……………………………………....53

**Приложение 6.** Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учрежденияМуниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №1 «Звездочка» городского округа «город Якутск»……..……………………………………………..58

**Приложение 7.** [Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466  
"О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"](http://ivo.garant.ru/document?id=70924948&sub=0) С изменениями и дополнениями от: 7 апреля 2017 г…………………………………………………………………………………….59

**Приложение 8.** Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющие право на дополнительный отпуск……………………………………………………………………………..61

**Приложение 9.** Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты…………………………………………………………..62

**Приложение 10.** Положение о деятельности совместных комиссий по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №1 «Звездочка» городского округа «город Якутск»»……………………………………………………………………………………………63

**Приложение 11**. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны

Труда...………………………………………………………………………………………………………..64

**Приложение 12**.Форма трудового договора………………………………………………………..65

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №1 «Звездочка» городского округа «город Якутск» (далее МБДОУ Д/ с № 1 «Звездочка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в РФ», Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в РФ», законами Республики Саха (Якутия) и договоре «О взаимоотношениях муниципального бюджетного образовательного учреждения с учредителем» №01-21/10-10 от 1 февраля 2010г., иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, психологического климата в коллективе.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице представителя работников Юшкевич Ольги Николаевны; работодатель в лице его представителя – заведующей МБДОУ Д/с №1 «Звездочка» Черных Елены Сергеевны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

1.6. Договор заключен на срок – 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует по 30 мая 2021г.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не должны ухудшать содержащие нормы трудового права, трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) общего собрания коллектива:

правила внутреннего трудового распорядка;

положение о деятельности совместных комиссий по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

1. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
2. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
3. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
4. инструкции;
5. другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

* + учет мнения (по согласованию) общего собрания коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2. ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.15. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

**2. Права и обязанности сторон**

**2.1. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;   
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;   
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;   
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;   
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право (для педагогических работников) на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 47 Закон об образовании РФ);

- право (для педагогических работников) на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 47 Закон об образовании РФ);

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;    
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;   
объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;   
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;    
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;   
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;    
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

2.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

2.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

**2.4.Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;    
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности и ЧС;    
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**2.5. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;   
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;   
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;   
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;    
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;    
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

**2.6. Работодатель обязан:**

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;   
обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;    
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;  - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;   
выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;    
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;    
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;    
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;  - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;    
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;  - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;    
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;    
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**3. Трудовой договор**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения.

3.2. 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 является основанием для издания приказа о приеме на работу.  
   При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельность работника, коллективным договором. 3.3.Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.    
  Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). .   
3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч.4 ст.70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.     
   В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

 3.7. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

 3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, ст. 80 ТК РФ).

**4. Оплата, нормирование труда, гарантии и компенсации**

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату на основе: постановления Окружной администрации города Якутска №143п от 26.06.2013г. «Об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск») с внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденное постановлением Окружной администрации города Якутска №143п от 26.06.2013г.; постановления Окружной администрации города Якутска «О внесении изменений в постановление Окружной администрации города Якутска от 26 июня 2013 года №143п «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» от 31 марта 2014г.;

постановления Окружной администрации городского округа «О внесении изменений в постановление Окружной администрации города Якутска от 26 июня 2013 года №143п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» №315п от 13.11.2014г.;

постановления Окружной администрации городского округа «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденное постановлением Окружной администрации города Якутска от 26 июня 2013 года №143п.» от 12.10.2015г.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №1 «Звездочка» городского округа «город Якутск» (Приложение 1).

4.1.2. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

4.1.3. Фонд оплаты труда работников в МБДОУ Д/с №1 «Звездочка» формируется на календарный год исходя из показателей плана финансово-хозяйственной деятельности, предусмотренных на оплату труда работников. Финансируется за счет государственного и муниципального бюджетов, путем выделяемых бюджетному учреждению субсидий и субвенций, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий на иные цели, используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда в учреждения формируется на основании нормативов финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования, определяемыми Правительством Республики Саха (Якутия) и правовыми актами органа местного самоуправления.

4.1.4. Размеры окладов педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала учреждения, служащих и профессии рабочих устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

4.1.5. К окладу по соответствующим ПГК на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены **повышающие коэффициенты:**

- по квалификационному уровню;

- за квалификационную категорию;

- за ученую степень;

-за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- за выслугу лет;

- по учреждению (структурному подразделению учреждения);

- надбавка за стаж работы;

- молодым специалистам;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

(Постановление Окружной администрации города Якутска №315п от 13 ноября 2014г. «О внесении изменений в постановление Окружной администрации города Якутска от 26 июня 2013г. №143п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» (с изменениями от 31 марта 2014г.)»

4.1.6. Работникам, занимающим должности служащих, рабочих, учебно-вспомогательному персоналу установлены повышающие коэффициенты за выслугу лет (за стаж работы по специальности).

4.1.7. Работникам установлены компенсационные выплаты:

- за специфику работы за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, и т.ч. с задержкой психического развития;

- специалистам логопедических пунктов;

- воспитателям, помощникам воспитателя детских дошкольных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в возрастных группах, за каждого ребенка;

- работа в режиме эксперимента;

- коэффициент за ненормированный рабочий день;

-помощникам воспитателей дошкольных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно - гигиенических навыков;

- уборщикам служебных помещений за уборку туалетов в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда учреждения.

(Приложение 1)

4.1.8. Работникам, занимающим должности рабочих установлены доплаты компенсационного характера за работу с неблагоприятными условиями труда на основании специальной оценки условий труда (Приложение 2).

4.1.9. Изменение повышающих коэффициентов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

- по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При наступлении у работника права на изменение повышающего коэффициента и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.1.10. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных  
(при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное  
время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или  
исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без  
освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в  
выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово - экономического положения ДОУ, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной (ст. 99 ТК РФ).

Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном периоде времени в одинарном размере.

По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей, приказов по учреждению оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.1.12. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

Размер доплаты 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 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.

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

4.1.14. Сверхурочной работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.15. Порядок и условия оплаты труда для медицинских работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования, устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников государственных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия), согласно «Положению об оплате труда работников государственных учреждений подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха Якутия», утвержденное приказом Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия) №01-07/2173 от 28.11.2014 года

4.1.16. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (п. 4.1.16 постановления Окружной администрации города Якутска от 26 июня 2013г. №143п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск»).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами (Постановление Окружной администрации города Якутска от 26 июня 2013г. №143п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск»).

4.1.17. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

4.1.18. Заработная плата руководителей учреждений дошкольного образования, состоит из должностного оклада, выплат за почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень, выплат по районному регулированию и премий.

Должностной оклад руководителей учреждений определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда.

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень, выплат по районному регулированию».

Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

Заработная плата заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается на основании трудового договора и состоит из должностного оклада, выплат за выслугу лет, почетные звания, профессиональные знаки отличия.

4.1.19. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.1.20. В соответствии с частью 1 статьи 129 Трудового кодекса РФ под заработной платой (оплатой труда работника) понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Минимальная заработная плата распространяется на работников, работающих на территории республики, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Республиканским (региональным) соглашением «О минимальной заработной плате в Республике Саха (Якутия)» между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей РС (Я).

Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, согласно статьи 93 ТК РФ, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Величина минимального размера оплаты труда, согласно статьи 130 Трудового кодекса РФ, относится к основным государственным гарантиям в области оплаты труда.

4.1.21. Премирование работников, оказание материальной помощи, установление доплат производится из стимулирующей части фонда оплаты труда согласно Положению о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №1 «Звездочка» городского округа «город Якутск»(Приложение 3).

4.1.22. Стимулирующие выплаты работникам ДОУ выплачиваются за: повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг; повышения профессионализма и качества выполняемой работы; внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс; использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании; достижения воспитанниками высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом; стабильности и роста качества обучения; улучшения научно-методической подготовки педагогических работников; повышения качества учебно-воспитательного процесса; усиления социальной защиты работников образовательных учреждений и структурных подразделений; подъёма общественной активности работников: роста заинтересованности работников в конечных результатах труда; усиления работы по снижению заболеваемости, сохранению количества посещающих муниципальные учреждения, реализующих программу дошкольного образования детей.

4.1.23. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды доплат по итогам месяца, квартала, года:

- за результативность, качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и ответственных работ;

- за сверхнормативную среднемесячную фактическую численность детей в группе в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, педагогическим работникам, учебно – вспомогательному персоналу (помощники воспитателей) (Приложение 3)

4.1.24. Расходование средств стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на основе положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей №1 «Звездочка» городского округа «город Якутск, разработанного и утвержденного Управляющим (общественным) Советом ДОУ, согласованного на общем собрании работников Учреждения.

Источниками формирования фонда стимулирования являются: фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства (Приложение 3).

4.1.25. Премирование руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств централизованных фондов стимулирования руководителей, централизованных производится не реже 2 раз в год (июнь, декабрь на основании решения рабочей комиссии Управления образования и оформляется приказом Управления образования Окружной Администрации города Якутска).

4.1.26. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненным к ним  
местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и  
процентных надбавок к заработной плате. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж в данных районах или местностях. Размер и порядок ее выплаты устанавливается федеральным законом (ст. 315, 316, 317 ТК РФ).

4.1.27. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 Трудового кодекса РФ).

Согласно Правилам трудового распорядка для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения МБДОУ Д/с №1 «Звездочка»:

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях выплаты.

Дни выплаты заработной платы:

За первую половину месяца – 20 числа текущего месяца.

Окончательный расчет – 5 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Иначе задержка будет расценена как просрочка.    
  Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

 4.1.28. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.29. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.    
  4.1.30. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией). Начисляется она в соответствии со [статьей 236 ТК РФ](http://legionfg.ru/wp-content/uploads/2017/03/236-tk-rf-3.doc) за каждый день, начиная со следующего после установленной даты расчета. Начисление происходит вплоть до оплаты всей суммы.

4.2.Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерством образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». (Приложение 4, Приложение 5).

4.2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом 12-часового режима работы ДОУ (Приложение 6).

4.2.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.2.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлены:

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю – учителям-логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

25 часов в неделю – воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре, воспитателям образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией;

36 часов в неделю – воспитателям, старшим воспитателям образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением

воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлена 25 и 30 часов); педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; мастерам производственного обучения; старшим вожатым; инструкторам по труду; педагогам-библиотекарям; методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность; тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности; инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.2.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах;

4.2.4. сверх установленной нормы часов на ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4.2.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше,  
в т.ч. руководителей образовательных учреждений, их заместителей и  
руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-  
часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая  
неделя согласно статье 320 ТК РФ.

**4.3. Гарантии и компенсации.**

4.3.1. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно – заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы (ст. 173 ТК РФ):

* прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращённые сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
* прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

4.3.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников (статья 47 Закон «Об Образовании в Российской Федерации»).

* + 1. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.
    2. Стороны определились, что размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда на основании специальной оценки условий труда, согласно Постановлению Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986г. №387/22-78 (с изм. От 04.06.2013г.) «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (вместе с «Гигиенической классификацией труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной сферы, тяжести и напряженности трудового процесса)», утв. Минздравом СССР 12.08.1986г. №4137-86) размеры доплат в зависимости от фактического состояния условий труда устанавливаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом по следующей шкале:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| На работах | Х фактич., баллов | Размеры доплат в процентах к тарифной ставке (окладу) |
| С тяжелыми и вредными условиями труда | до 2  2.1 – 4,0  4,1 – 6,0 | 4  8  12 |

Доплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам и начисляются рабочим только за время фактической занятости на этих местах. (Приложение 2.).

* + 1. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет 7 календарных дней (Приложение 2.).

4.3.6. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня и местностях приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительность 16 календарных дней.

4.3.7. Приобретение санаторно-курортных и оздоровительных путевок за счет средств профсоюзной организации по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом заболеваемости работников ДОУ.

4.3.8. Предоставляется право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (ст.325 ТК РФ).

4.3.9. Оплата работнику стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. (Положение «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета города Якутска», утвержденное Постановлением Городского Собрания депутатов г. Якутска от 15 сентября 2005г. ПГС-36-8).

4.3.10. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов (ст.325 ТК РФ).

4.3.11. Компенсация расходов при проезде работника организации и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норма расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования. (Решение Якутской городской Думы от 11 июня 2014г. РЯГД-8-11 «О внесении изменений в Положение о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях (учреждениях), финансируемых из местного бюджета городского округа «город Якутск», утвержденное Постановлением городского Собрания депутатов города Якутска от 15 сентября 2005 года №ПГС №36-8).

4.3.12. В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом, в том числе по туристической путевке, без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту возмещению подлежит процентная часть фактически понесенных расходов по перелету кратчайшим путем к месту использования отпуска и обратно, соответствующая процентному соотношению ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии. (Решение Якутской городской Думы от 11 июня 2014г. РЯГД-8-11 «О внесении изменений в Положение о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях (учреждениях), финансируемых из местного бюджета городского округа «город Якутск», утвержденное Постановлением городского Собрания депутатов города Якутска от 15 сентября 2005 года №ПГС №36-8).

4.3.13. Предоставлять работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, для которых работа в ДОУ является основной, имеющим детей дошкольного возраста, льготу по родительской плате за присмотр и уход за ребенком, обучающимся в муниципальной образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования на 35%, согласно Приложению к Постановлению Окружной администрации города Якутска от 04. 09. 2014г. №253п.

1. **Вопросы занятости**

  5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.     
 Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, сокращением объемов производства, ухудшением финансово-экономического положения организации.   
5.2. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.   
5.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его не допущения.   
5.6. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе, предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со ст.180 ТК РФ.

5.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.9. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.    
5.10. Профсоюз обязуется сохранять увольняемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

5.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.    
 5.12. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

**6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Режим рабочего времени и время отдыха в учреждении определяется трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников ст. 372 ТК РФ, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения представительного органа работников в вышеуказанном порядке(Приложение 6).

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее, чем за один месяц до их введения в действие.

6.2. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий пер­сонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего вре­мени.

6.3. Продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на 1 час, в дни непосредственно предшествующие праздничному нерабочему дню. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшить продолжительность смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

6.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласо­ванию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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).

6.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

6.7. Стороны согласовали следующие положения:

- предоставлять установленный законно ежегодный основной оплачиваемый отпуск на общих основаниях:

* 42 календарных дня – заведующей, заместителю заведующей, при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, воспитателям, музыкальным руководителям, инструктору по физкультуре, педагогу – психологу, педагогу дополнительного образования (Приложение 7);
* 56 календарных дней – учителям – логопедам, воспитателям, работающим полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с отклонениями в развитии (Приложение 7)

- дополнительный оплачиваемый отпуск 24 календарных дня – лицам, работающим в районах Крайнего Севера.

6.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.  
Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору  
сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или  
присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

* 1. Не допускается отзывать из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодно оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- обучения во время очередного отпуска на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

6.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительных оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором, но не может быть менее 3 дней. (Приложение 8, Постановление Окружной администрации 24-п от 30.03.2009 г. С изменениями от 05.06.2015 года).

6.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и /или опасными условиями труда (Приложение 2.).

6.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 п. 1 ТК РФ):

* участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученные при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней;
* работникам инвалидам – до 60 календарных дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти  
близких родственников – до 5 календарных дней.

6.13. Работодатель обязан по заявлению работника предоставить отпуск без  
сохранения заработной платы:

* работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения профессионального высшего образования, - 15 календарных дней;
* работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных заведений профессионального высшего образования для сдачи вступительных экзаменов -15 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
* женщинам – по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ);
* лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, - на время, необходимое на проезд к месту использования отпуска и обратно один раз в два года (ст. 322 ТК РФ);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет,  
работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой  
матери, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему  
ребенка в возрасте до 14 лет без матери, может быть предоставлен

дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в любое удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

- одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и  
приравненным к нему местностях, имеющему детей в возрасте до 16 лет, по  
его письменному заявлению ежемесячно предоставлять дополнительный  
выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

* 1. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по  
     соглашению между работником и работодателем.
  2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.   
     Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работник обязан соблюдать трудовую и производственную дисциплину, которая устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ.

* 1. Работник обязан соблюдать трудовую и производственную дисциплину, которая устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ.

**7. Охрана труда и здоровья**

**7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:**

Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;

- соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;   
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;   
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;  - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- соблюдение санитарно – гигиенических требований температурного,  
воздушного, светового и водного режимов;

* снабжение помещений необходимым инвентарём;
* создание условий для отдыха и организации оздоровительной работы;
* прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
* проведение специальной оценки условий труда;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации;
* наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
* обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;   
  - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

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

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- условия труда молодежи, в том числе, исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

7.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных требованиями по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу лицами инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

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

7.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на  
рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств  
индивидуальной и коллективной защиты.

7.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение 9).

7.7. Работники обязуются:

- соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;   
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей и детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);   
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.     
7.8. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

-   обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействий вредных и (или) опасных производственных факторов;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);    
- компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его  
жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за  
исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, до  
устранения такой опасности;

* обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
* запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.9. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной  
освещенности, низкий температурный режим, отсутствие горячей или  
холодной воды, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений охраны труда,  
техники безопасности, пожарной и экологической безопасности по вине работодателя внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в ДОУ до устранения выявленных нарушений.

7.10. В организации создается и действует на паритетной основе комитет  
(комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного  
профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками  
представительного органа (ст. 218 ТК РФ, Приложение 10).

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверки условий и охране труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

**8. Заключительное положение**

8.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

8.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Отдел труда и трудовых отношений ГКУ РЯ (Я) «Управление социальной защиты населения и труда г.Якутска при Министерстве труда и социального развития Республики Саха (Якутия) в семидневный срок со дня подписания.    
8.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия  
принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке,  
установленном для его заключения.

8.4. Контроль над выполнением договора осуществляют стороны,  
подписавшие его, в согласованном порядке, форме и сроке. В целях более  
действенного контроля над исполнением принятых обязательств назначаются, ответственные от каждой стороны за выполнением конкретных мероприятий  
договора.

8.5. Стороны виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.6. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовки.

8.7. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, внесения изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

8.8. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.10. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.11. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

**Примечание:** При согласии сторон в договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актом (а в части дополнительных расходов – за счет средств организации).