

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села
Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя
Заведующий МБДОУ № 33
с. Вознесенское



Е.А. Жихарева

« 26 » августа 2015г.

«
М.П.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 33 с. Вознесенское



Е.В. Иванова

« 26 » августа 2015г.

М.П.

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер от « 26 » ³⁰⁷ / ₀₈ 2015 г.
Выявлено условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников —

РАЗДЕЛ I «Общие положения»

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, трехсторонним отраслевым тарифным территориальным соглашением по образовательным учреждениям Амурского муниципального района.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края, представляемый в лице заведующего Жихаревой Елены Александровны, именуемой далее «Работодатель»;

- работники учреждения, полномочным представителем которых является профсоюзный комитет в лице председателя Ивановой Евгении Викторовны, полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создание системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

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

- повышение уровня жизни работников и членов их семей;

- создание благополучного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципа социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, выступать равноправными деловыми партнерами.

1.3. Настоящий коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

1.4. При ликвидации организации договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

1.6. В период действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на условиях взаимной договоренности.

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и отраслевым тарифным соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.8. При выполнении условий коллективного договора работники отказываются от проведения забастовок.

1.9. Лица, представляющие работодателя либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

1.10. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в содержание существенные изменения, работодатель и Профком обязуются в течение трех месяцев провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.11. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.12. Работодатель признает профсоюзный комитет как единственный орган, представляющий интересы работников ДОУ, ведущий от их имени переговоры, консультации по вопросам трудового законодательства.

1.13. Стороны отчитываются перед работниками о выполнении условий коллективного договора два раза в год: март, сентябрь.

1.14. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет с - 01.09.2015 по 01.09.2018 и вступает в силу с момента заключения его сторонами. Стороны имеют право продлить действия коллективного договора на срок не более трех лет (часть 1 статьи 43 ТК РФ).

1.15. Профком защищает интересы членов профсоюза и тех работников, которые письменно уполномочили профсоюзный органа представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и отчисляющих на счет профсоюза взнос в размере одного процента в соответствии со ст.30, 377 Трудового Кодекса РФ.

РАЗДЕЛ II «Трудовые отношения»

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом РФ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», настоящим коллективным договором, локальными актами.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.2.2. Прием на работу оформлять приказом, изданным на основании письменного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявить работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы в соответствии со ст.68 ТК РФ. Заключать трудовой договор с вновь принятыми работниками в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, получение экземпляра работником подтверждается подписью на экземпляре работодателя. При фактическом допущении к работе, оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня работы.

2.2.3. Трудовой договор заключать, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать на основании ст.59 ТК РФ:

1. Только срочный – при условиях, связанных с характером выполнения предстоящей работы:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости на работы временного характера.

- для выполнения работ в силу природных условий работа может производиться только в течение периода (сезона);

2. По соглашению сторон – при условии, независимых от характера выполнения предстоящей работы:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с руководителями, зам. руководителя, главными бухгалтерами;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

В трудовой договор, по соглашению сторон, может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работников поручаемой

работе.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

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). В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.2.4. В трудовом договоре педагогических работников оговаривается учебная нагрузка. Форма трудового договора принимается по согласованию с профкомом.

2.2.5. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, предупреждать об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст.79 ТК РФ).

2.2.6. При приеме на работу (до подписания договора) ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка (Положение);
- должностными инструкциями;
- иными локальными нормативными актами. (ст. 68 ТК РФ)

2.2.7. Представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.8. Обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.10. Осуществлять перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя только с письменного согласия работника.

В следующих случаях для продолжения работы при не явке сменяющего работника, если работа допускает перерыва. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

2.2.11. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения об изменении условий трудового договора, а также о причинах предстоящих изменений. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме и оформлены дополнением к трудовому договору. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором.

2.2.12. Привлекать к сверхурочным работам работников для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, только с письменного согласия работника. При необходимости выполнять начатую работу. При неявке сменяющего работника, работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемый каждым работником.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами.

При приеме на работу работников знакомить их с «Положением о представительном органе работников».

2.3.2. Направлять работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.3. Способствовать росту квалификации работников.

2.3.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.3.5. Контролировать соблюдение работодателем настоящего коллективного договора.

2.3.6. Осуществлять защиту социальных гарантий работников по вопросам обеспечения занятости, приема на работу и увольнения с работы в соответствии с законодательством.

2.3.7. Сообщать в соответствующие органы о выявленных нарушениях в области трудовых отношений работников и обжаловать незаконные действия администрации.

2.3.8. Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам трудовых взаимоотношений.

РАЗДЕЛ III «Рабочее время и время отдыха»

Стороны согласились что:

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также расписанием учебных занятий, которые доводятся до сведения работников не менее, чем за один месяц до их введения в действие.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю – для педагогических работников и женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

3.4. Для педагогических работников наполняемость групп является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.5. Педагогическая нагрузка педагогических работников - женщин, находящихся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться на тех же основаниях, что и у работающих педагогов, упомянутые педагоги тарифицируются ежегодно.

3.6. Учебная нагрузка, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

(Рекомендации об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений п. 2.7).

3.8. Сверхурочные работы, связанные с необходимостью подменять работников, допускается с письменного согласия работника при наличии приказа заведующего и согласования его с профкомом.

3.9. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. Не допускать привлечение к сверхурочным работам и беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом (ст.99 ТК РФ).

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.11. Работодатель при необходимости эпизодически вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени отдельных работников (ст. 101 ТК РФ) Приложение № 1.

3.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 44 дня.

3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня и 16 северных календарных дней, всего 58 календарных дней. (Постановление правительства РФ № 724 от 01.10.2002 года).

3.14. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.15. Педагогические работники не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условие предоставления которого определяется «Положением о длительном отпуске педагогических работников».

3.16. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск включается: время фактической работы, время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни; выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе; период отстранения от работ работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.17. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включается:

Время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных положениями Трудового кодекса РФ; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

3.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности.

В случае невыплаты или несвоевременным предупреждением о начале отпуска, не позднее чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. (ст. 120 ТК РФ).

3.20. Продолжительность основного отпуска исчисляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» и Трудовым Кодексом Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в исключительных случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового Кодекса Российской Федерации. Запрещается не предоставление ежегодного

оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год (ст. 125 ТК РФ). При этом денежная сумма, приходящаяся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцать лет, а также ежегодного дополнительного 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, а также случаев, установленных ТК РФ (часть 3 ст. 126 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.21. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, за особый характер работы, за ненормированный рабочий день, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными законами, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющий особый характер работы. (ст. 116 ТК РФ)

3.22. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая административный, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые

распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляет не менее трех календарных дней.

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

Порядок и условие предоставления этих отпусков является Приложением к настоящему коллективному договору. (ст.116, 321 ТК РФ).

3.23. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей недели, на один час.

3.24. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. По заявлению работника должен быть предоставлен в следующих случаях:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ)

3.25. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска предоставляется ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.27. 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. На основании

письменного заявления работодатель обязан предоставить:

- бракосочетание самого работника – до пяти календарных дней;
- бракосочетание детей работника – до трех календарных дня;
- при рождении ребенка – до пяти календарных дня;
- смерть близких родственников – до пяти календарных дней (без дороги);
- для сопровождения детей в первый день учебного года – один календарный день;
- для проводов детей в армию – два календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства два календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат – два календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме – один календарный день;
- для посадки и уборки овощей – четыре календарных дня в год;
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста – до одного месяца в год;
- работающим инвалидам – до шестидесяти календарных дней в год;
- женщинам дополнительно выходной день – один раз в месяц (ст.262 ТК РФ);
- время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (использование льготного проезда один раз в два года);
- работающим пенсионерам по старости, по возрасту – до четырнадцати календарных дней (часть 2 статьи 128 ТК РФ).

По письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску или используется отдельно полностью или по частям и в удобное для них время следующим работникам:

- работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет – до четырнадцати календарных дней в год;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до четырнадцати календарных дней в год;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до четырнадцати календарных дней в год;
- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет – до четырнадцати календарных дней в год;
- участникам Великой Отечественной Войны – до тридцати пяти календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы – до четырнадцати календарных дней;

3.28. Время, предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более четырнадцати календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск за первый год работы в данном учреждении (ст.121 ТК РФ).

3.29. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

3.30. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы (как в каникулярный период).

РАЗДЕЛ IV «Оплата труда»

Стороны согласились, что:

4.1. Оплата труда работников устанавливается в соответствии с НСОТ работников бюджетной сферы на основании «Положения об оплате труда», принятого в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ и являющаяся гарантией по оплате труда работников (Приложение № 2).

4.2. Заработная плата выплачивается в месте выполнения им работы либо перечисляется по заявлению работника указанный им счет в банке.

4.3. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст.315,319 ТК РФ).

4.4. В случае задержки выплаты работниками заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии со ст.142,236 ТК РФ и иными Федеральными законами.

4.5. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте на весь период, до выплаты задержанной суммы. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднего заработка.

4.8. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.9. Работодатель:

Выплачивает в полном размере причитающуюся заработную плату каждые полмесяца: за первую половину 20 числа текущего месяца;

- окончательный расчет: 5 числа следующего месяца (ст.136 ТК РФ).

4.10. При выплате заработной платы обязуется в письменной форме расчетный листок извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем с учетом мнения профкома в порядке предусмотренном ст.372 ТК РФ.

4.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае невыплаты или несвоевременном предупреждении о начале отпуска, не позднее чем за 2 недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный работником. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

4.12. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ).

4.13. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производить оплату труда в повышенном размере до 12%. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом специальной оценки труда, коллективным договором, трудовым договором (ст.147 ТК РФ).

4.14. По желанию работника за сверхсрочную работу вместо повышенной оплаты может предоставляться дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхсрочно (ст.152 ТК РФ).

4.15. Работу в выходной праздничный нерабочий день оплачивает в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.16. Устанавливает выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также производит премирование работников на основании «Положений», принятых в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, по согласованию в профкомом. Приложение №_____

4.17. Производит выплату надбавок за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение надбавки в соответствии с «Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края».

4.18. За дополнительную работу по другой профессии (должности) или работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производит оплату в размере, устанавливаемом соглашением сторон в пределах 100% экономии фонда оплаты труда.

4.19. Производит доплату сторожам в ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов утра в размере 35%.

4.20. Профком:

Проводит согласование по представленным работодателем локальным актам по оплате труда в порядке ст.372 ТК РФ.

4.21. Осуществляет контроль за правильным начислением заработной платы работника детского сада.

4.22. Принимает меры к выплате заработной платы в срок установленным коллективным договором в полном объеме.

4.23. Принимает меры по устранению нарушений в вопросах оплаты труда.

4.24. Доводит до сведения работников нормативные законодательные акты по оплате труда на уровне Правительства РФ, Хабаровского края и органов местного самоуправления.

Раздел 5 «Кадровая политика. Гарантия занятости»

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза (п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выбранного профсоюзного органа (ст.373 ТК РФ)

5.2. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно не менее чем за три месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства (Отраслевое тарифное соглашение).

5.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры по его недопущению:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри по организации на освободившиеся места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведение сверхурочных работ, работ в выходные праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных работников;

Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с профкомом.

5.5. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающиеся за счет средств в организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников. К массовому освобождению в учреждении относится увольнение десять и более процентов работников в течение девяносто календарных дней.

5.6. При сокращении численности или штата не допускается

увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, имеющие инвалидность;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до шестнадцатилетнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида.

5.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники организации предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

5.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.10. При наличии свободных рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

5.11. При проведении мероприятий при сокращении 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 среднего заработка работника. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организаций работодатель обязан предложить работнику другую имеющую работу в той же организации, соответствующую квалификации работников (ст.180).

5.12. Работники образования имеют право на повышение своей квалификации один раз в пять лет. Курсовая переподготовка педагогических работников проводится в соответствии с перспективным планом учреждения.

Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения место работы и средняя заработная плата.

5.13. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (ст.89 ТК РФ).

5.14. Если в соответствии с медицинским заключением, работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части 1 ст.77 Настоящего Кодекса.

5.15. Работнику, направленному работодателем для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы, сохраняется место работы, должность и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае направления в другую местность дополнительно производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.139 ТК РФ).

Раздел 6 «Охрана труда и здоровья»

6.1. Стороны руководствуются в своей деятельности «Планом санитарно-оздоровительных мероприятий». План разрабатывается на основе анализа заболеваемости работников организации, осуществляемого работодателем совместно с профкомом ежеквартально.

6.2. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда.

6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из проведения специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в пять лет. Порядок и сроки проведения специальной оценки работодатель согласовывает с профкомом. В состав комиссии включаются представители профкома и совместной комиссии по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Разработать и утвердить по согласованию с профкомом инструкции по охране труда работников.

6.2.2. Систематически информировать каждого работника об условиях по охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.3. Выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением. Приложение № 4.

На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вреднодействующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

6.2.4. Обеспечивать проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.2.5. Периодические медицинские осмотры работников проводится ежегодно. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.2.6. Работодатель обязуется обеспечивать работников необходимыми средствами первой медицинской помощи в доступном месте.

6.2.7. Обеспечить страхование работников от несчастных случаев на производстве, выплачивая из фонда оплаты труда 0,2% в фонд социального страхования.

6.2.8. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы:

- дополнительный отпуск согласно «приложения № 1»;
- доплату к тарифной ставке к окладу за работу в ремонте работ, проведении генеральных уборок в размере до 12%.

6.2.9. Работодатель обязуется обеспечивать температурный режим ДООУ соответствующий требованиям санитарных правил по охране труда.

6.2.10. Работодатель и профсоюз обеспечивают выборы уполномоченного профкома по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку выполнения возложенных на него обязанностей.

6.2.11. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.2.12. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюза. Работодатель и профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.2.13. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным, предоставляется один час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей. Предоставлять возможность обучения вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

6.2.14. Работнику, полно или частично утратившему трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве не по вине пострадавшего или профессионального заболевания, возмещается ущерб в порядке, предусмотренном законодательством.

6.2.15. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

6.2.16. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие

требованиям охраны и гигиены труда.

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

6.2.18. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

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

6.2.20. Осуществлять обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

6.2.21. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, Федеральными законами и иными нормативными актами.

Раздел VII «Социальные льготы и гарантии»

7. Работодатель:

7.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст.177 ТК) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;
- подготовке и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст.173 ТК РФ).

7.2. Обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательном учреждении высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст.173 ТК РФ).

7.3 Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего

профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст.173 ТК РФ)

7.4. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели (ст.173 ТК РФ).

7.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

7.6. К дополнительным отпускам согласно ст.173-176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.7. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в других образовательных учреждениях предоставляются согласно ст.174,175,176 ТК РФ.

7.8. Женщинам выплачивается пособие по беременности и родам в размере, предусмотренном Федеральном законом от 29.12.2006 № 225-ФЗ (в редакции от 25.11.2013).

7.9. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается на основании «Порядка реализации положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района Хабаровского края» утвержденного решением собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 22 октября 2008 года № 547;

- впервые вступающие в трудовые отношения не имеющим стажа проживание в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям

следующим порядке – 10% при заключении трудового договора в течение первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения установленного для данной местности размера процентной надбавки

- впервые вступающие в трудовые отношения и проживающие в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 50% заработка с первого дня работы.

7.10. Работа в должностях, предусмотренных списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии со статьей 27 ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» (Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781.

7.11. Выпускникам учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования при поступлении на работу в краевые государственные и муниципальные образовательные учреждения на педагогические должности впервые выплачивается единовременное пособие в размере четырех должностных окладов.

7.12. При увольнении по выходу на пенсию по старости, стаже педагогической деятельности 25 лет и более, по выходу на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (Закон 261 Хабаровского края от 01.01.2005 года).

7.13. Производить один раз в год выплату материальной помощи работникам ДООУ в размере одного должностного оклада в течение года по личному заявлению на основании «Положения о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края» приложения № _____

7.14. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине

работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере.

7.15. Для педагогических работников сельских местностей устанавливаются льготы согласно действующему законодательству Хабаровского края. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные). Оплата командировочных расходов производится по основному месту работы в размерах, предусмотренных законодательными актами правительства Хабаровского края.

7.16. Работнику, направляемому работодателем для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае направления в другую местность дополнительно производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2. Профком:

7.2.1. Обеспечивает бесплатную юридическую помощь и защиту членам профсоюза по вопросам, связанным с социальными гарантиями, трудовым и жилищным законодательством.

7.2.2. Разрабатывает методические рекомендации и организует работу по заключению коллективного договора в учреждении.

7.2.3. Осуществляет контроль:

- за эффективным использованием средств фонда социального страхования.

Раздел VIII «Гарантии деятельности профсоюзной организации»

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета определяется Трудовым Кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, положением «О первичной профсоюзной организации», Соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

8.2.2. Ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работникам на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. В таком же порядке и на тех же условиях перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (часть 2 статьи 30 ТК РФ), в размере 1% от их заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.3. Для осуществления уставной деятельности профсоюза бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.2.4. Учитывает мнение по вопросам профсоюза, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраной и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.2.5. Обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома и его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции. Представители профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности учреждения; по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Приостановить по требованию профкома исполнения управленческих решений, нарушающих условие настоящего коллективного

договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.3.2. Знакомить профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии работодателя.

8.3.3. В недельный срок рассматривать предложения и требования профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.3.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;

8.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.4.1. Профсоюз вправе вносить работодателю о принятии локально-нормативных актов, по вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

8.4.2. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решение их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.4.3. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 15 дней).

8.4.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в конференции, президиумах, заседаниях советов и т.д:

- председателю профкома – один день в месяц (не менее двенадцати рабочих дней в году);

- членам профсоюза – семь рабочих дней в год.

8.4.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 82, 373 ТК РФ).

8.4.6. Увольнение председателя профкома и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ допускается помимо

общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ и Определение Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 № 1369-О-П).

8.4.7. При принятии решения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюзной организации, учреждения, работодатель получает согласие профсоюзного комитета.

Раздел IX «Заключительные положения»

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора, ознакомление с ним работников в семидневный срок с момента заключения, а всех вновь поступающих на работу работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, как и все возможные изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль по выполнению коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постояннодействующей комиссии.

9.4. Профсоюз для контроля по выполнению коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее, чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания действия данного договора.

9.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора, одного месяца при внесении изменения и дополнения в коллективном договоре.

Предоставление дополнительных отпусков, связанных с ненормированным
рабочим днем

Наименование должности	Количество календарных дней
Руководитель (заведующий)	6
Главный бухгалтер	6
Старший воспитатель	3
Работник – плотник	3

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
МБДОУ № 33 с. Вознесенское
от 29.08.2013 года № 108-Д

Положение

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение), разработано в соответствии постановлениями главы Амурского муниципального района:

- от 29.01.2009 № 12,1 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района»,
- от 07.02.2012. № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»
- от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета».

С учетом «Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края» утвержденного приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.05.2009 № 650;

С учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений системы образования, подведомственных управлению образования

2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края (далее – оплата труда работников учреждений), установления размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Объём средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из утвержденного объема ассигнований краевого и местного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований краевого и местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 20 процентов средств на оплату труда.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Хабаровском крае.

5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

6. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников.

2. Основные условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края:

2.1. Основные условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края.

2.1.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № **216н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года № 11731; Российская газета, 2008, 28 мая;

- от 29 мая 2008 года № **247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, № 11858; Российская газета, 2008, 04 июля;

- от 29 мая 2008 года № **248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008, 02 июля;

- от 31 августа 2007 года № **570** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года, № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 41, 08.10.2007;

- от 06 августа 2007 года № **526** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» зарегистрирован в Минюсте РФ 27 сентября 2007 года № 10190; Российская газета, 2007, 06 октября.

2.1.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- повышающий коэффициент при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный» – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент к окладам специалистов, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;

- повышающий коэффициент молодому специалисту - рекомендуемый размер 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);

2.1.4 Размеры повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие

звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в **приложении № 2**. При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам, выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5 Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.6 Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, составляет 0,25.

2.1.7. 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.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу и его размере принимается руководителем учреждения, персонально в отношении конкретного работника, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до трех.

2.1.8 Выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 8 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера Критерии, порядок и условия их установления предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения в соответствии с Перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными постановлением главы Амурского муниципального района от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета»; от 07.02.2012 № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета».

2.1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.1.11 Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников:

3.1. 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».

3.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников приведены в **приложении № 1 к настоящему Положению**.

3.3. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, звание «заслуженный», «народный»;
- за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами);
- повышающий коэффициент молодому специалисту - рекомендуемый размер 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Положением утвержденным Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала:

4.1. 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».

4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в **приложении № 1 к настоящему Положению**.

4.3. К установленным должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент:

Может устанавливаться персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

5.1. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» приведены в **приложении № 1** к настоящему Положению.

5.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих может устанавливаться персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

6. Условия оплаты труда главного бухгалтера:

6.1. Заработная плата главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя с учетом обеспечения финансовыми средствами.

6.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера главного бухгалтера учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждений в соответствии с разделами 7 и 8 настоящего Положения соответственно.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:

7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

7.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципальных образовательных учреждений утвержденных постановлениями администрации Амурского муниципального района от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета от 07.02.2012. № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета», устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

7.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников».

7.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

7.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

7.6. Выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении устанавливаются в соответствии Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении.

7.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и за профессиональное мастерство, производятся ежемесячно.

7.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, тарифной ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера:

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам могут быть установлены выплаты, утвержденные постановлениями администрации Амурского муниципального района от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений,

финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета»; от 07.02.2012. № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета», следующие выплаты компенсационного характера:

- 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 нерабочие праздничные дни, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

8.2. К виду «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», относятся выплаты за дополнительную работу, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

8.3. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

8.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам установлены Постановлением правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870

«Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором с учетом финансовой обеспеченности и по результатам аттестации рабочих мест.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и соглашениями без проведения аттестации рабочих мест.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест 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.

8.5. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера.

8.6. Работники учреждения, расположенного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, пользуются гарантиями и компенсациями в соответствии с законодательством Российской Федерации, решением исполкома Хабаровского краевого Совета народных депутатов от 08.07.1991г. N 154 «О районном коэффициенте к заработной плате рабочих и служащих» и решением собрания депутатов Амурского муниципального района от 22.10.2008г № 547 «Об утверждении порядка реализации положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории Амурского муниципального района Хабаровского края».

8.7. Размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников организации, расположенной в местности с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы, в указанной местности и порядок их выплаты, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в указанных местностях, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

8.7.1. В соответствии с письмом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 января 2005 г. N 97-Пр.:

- молодежь (лица в возрасте до 30 лет), которая прожила в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 г., то есть исполнила все требования ранее действовавшего

законодательства, имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере (50 %) с первого дня работы в указанных районах;

- молодежи (лиц в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения после 31 декабря 2004 г. и прожившей в указанных районах и местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке в соответствии с подпунктом "е" пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

8.8. Для учреждения, финансируемого из бюджета Амурского муниципального района условия и порядок реализации гарантий утвержден решением собрания депутатов Амурского муниципального района от 22.10.2008г № 547 «Об утверждении порядка реализации положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории Амурского муниципального района Хабаровского края»:

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате в полном размере (50 %) с первого дня работы в указанных районах;

- молодежи (лица в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и не имеющей стажа проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в следующем порядке: 10% при заключении трудового договора в течение первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения установленного для данной местности размера процентной надбавки;

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее трех лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30% заработной платы с первого дня работы.

8.9. 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.10. Размер доплаты 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,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.11. Порядок и размер доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, устанавливаются приказом руководителя с учетом содержания и объема дополнительной работы, а так же обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Может производиться доплата за другие виды работ не связанные с образовательным процессом, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Порядок и условия установления доплат предусматривается Положением «О порядке и условиях установления доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников».

8.12. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда 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, установленной работнику.

8.13. Сверхурочная 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 определяются коллективным договором или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

8.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

9. Другие вопросы оплаты труда:

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

9.2. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь, порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

9.3. По профессиям рабочих, размеры окладов, должностных окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад руководителя учреждения.

9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета

И.В. Иванова



УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ №33 с. Вознесенское
от 29 августа 2013 года № 108-Д

Положение

о порядке установления и размере выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам.

1.2. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждении дошкольного образования, дающего право на получение этой выплаты, в пределах финансовых средств учреждения в следующих размерах:

1.3. Руководящим работникам при стаже непрерывной работы:

до 3 лет – 10 процентов;
от 3 до 5 лет – 15 процентов;
от 5 до 10 лет – 30 процентов;
свыше 10 лет – 35 процентов.

1.4. Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

до 2 лет – 15 процентов;
от 2 до 5 лет – 20 процентов;
от 5 до 10 лет – 25 процентов;
свыше 10 лет – 35 процентов.

1.5. Другим работникам учреждения при стаже непрерывной работы:

до 5 лет – 10 процентов;
от 5 до 10 лет – 15 процентов;
от 10 до 15 лет – 20 процентов;
свыше 15 лет – 30 процентов.

1.6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится ежемесячно.

1.7. Финансирование расходов по выплате за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам осуществляется из средств местного и краевого бюджета.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

2.1. Для назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждении.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с разделом 9 и приложением № 1 к Рекомендациям об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений», утвержденных Письмом Минобрнауки РФ N АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 96 от 26.10.2004 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

2.2. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одном образовательном учреждении на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.4. При увольнении из образовательного учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу;
- нарушения работодателем трудового или коллективного договора и другим основаниям, указанных в ст. 78, ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса РФ.

2.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое образовательное учреждение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях, после увольнения из образовательного учреждения по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, для работников, приравненных к районам Крайнего Севера – 6 месяцев;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

2.7. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, отцами, опекунами, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.8. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

- при поступлении на работу в образовательное учреждение, уволенного по собственному желанию в связи с переводом военнослужащих мужа или жены на работу в другой населенный пункт.

- пенсионерам, если перерыву предшествовала работа в образовательных учреждениях.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы

3.1. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается комиссией учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3.2. Выплата за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты за стаж непрерывной работы

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работнику за стаж непрерывной работы, на основании трудового договора на неопределенный срок по основному месту работы.

4.2. Выплата за стаж непрерывной работы производится по основной должности, исходя из оклада, должностного оклада, ставки заработной платы работника, установленному на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки, с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности учитель.

4.3. Выплата за стаж непрерывной работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата за стаж непрерывной работы производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Контроль и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за стаж непрерывной работы

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за стаж непрерывной работы у работников возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж непрерывной работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзного комитета
Е.В. Иванова





УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ №33 с. Вознесенское
от 29.08.2013 года № 108-Д

Положение

**о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по социально-личностному развитию
детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района
Хабаровского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия и размер выплаты материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам по основному месту работы на основании заключенного трудового договора на срок более одного года.

1.3. Материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи работникам образовательного учреждения осуществляется в пределах средств учреждения, направленных на оплату труда.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения по личному заявлению как правило, к отпуску в течение текущего календарного года.

2.2. Работникам учреждения, числящимся в штате на конец года и проработавшим в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

2.3. При увольнении, работнику выплачивается материальная помощь пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работнику учреждения, уволенного за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

2.4. Работникам учреждения, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, а также, работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.5. Работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках, отпуске по уходу за ребенком, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году (исключая период нахождения в указанных отпусках).

2.6. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, выплата производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

2.7. Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.



УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ №33 с. Вознесенское
от 29.08.2013 года № 108-Д

Положение

о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Амурского муниципального района Хабаровского края от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета», от 07.02.2012. № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета».

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок премирования работников по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ:

Премия работников устанавливается приказом руководителя учреждения образования на основании решения Комиссии, осуществляющей свою работу.

1.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от должностного оклада.

2. Порядок установления премиальных выплат

2.1. Премияльные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе индивидуальной оценки работника и его личного вклада.

2.2. Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения производится по решению комиссии на основании приказа с указанием в нем конкретных размеров премий.

2.3. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определенный период.

2.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

2.5. Для установления премии в Комиссию предоставляется справка об использовании финансовых средств по учреждению.

2.6. Премияльные выплаты устанавливаются:

- по итогам работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.3. Размер премияльных выплат не ограничен и выплачивается работнику в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя учреждения.

2.4 Выплата премии по итогам работы не устанавливается при наличии дисциплинарного взыскания.

3. Показатели премирования

3.1. За выполнение особо важных и срочных работ:

- своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году;
- подготовка и участие в мероприятиях на базе учреждения, района, края;
- проведения летней оздоровительной кампании и др.

3.2. По итогам работы за определенный период за (учебный год; за календарный год):

- высокие показатели диагностических исследований воспитанников;
- за эффективное использование бюджетных средств;
- за высокие показатели в работе.

4. Источники премияльных выплат

4.1. Премии в учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

4.2. Источником премиальных выплат является фонд стимулирования и экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода.

Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета

 Е.В. Иванова





Положение

о порядке и условиях установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Амурского муниципального района Хабаровского края от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета», от 07.02.2012. № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета».

1.2. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) и Критериями для установления выплат стимулирующего характера для работников учреждения (далее - Критерии) .

1.5. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику максимальным пределом не ограничивается.

1.6. Положение и Критерии утверждаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

1.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия по оценке работы работников (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии, являющимся локальным актом учреждения.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности в соответствии с Критериями
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат, являющихся основанием для издания приказа о назначении стимулирующих выплат.

2.3. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, на паритетных началах с представителями работников, количество членов Комиссии пять человек.

2.4. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов каждой из сторон.

2.5. Руководитель учреждения представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника

оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.6. Комиссия дает оценку деятельности работников учреждения на основании показателей рейтинговых листов. Организует заседание Комиссии и ведет протокол – секретарь.

Принятое решение оформляется протоколом.

2.7. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о размерах стимулирующих выплатах работникам учреждения.

2.8. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам осуществляется путем предоставления информации работникам об оценке эффективности работы.

2.9. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников в установленной учреждением форме (публичной или письменной).

2.10. Комиссия рассматривает и устанавливает работникам стимулирующие выплаты ежемесячно, с учетом экономии фонда оплаты труда.

Согласовано
Протокол № 33
Прессиде
Профсоюзный комитет
Иванова



УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ №33 с. Вознесенское
от 29.08.2013 года № 108-Д

Положение

**об установлении выплат компенсационного характера работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по социально-личностному развитию
детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района
Хабаровского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 33 села Вознесенское Амурского муниципального района Хабаровского края разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлениями главы Амурского муниципального района Хабаровского края от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета», от 07.02.2012. № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета» и коллективным договором.

1.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам устанавливаются:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
 - 3.1. При выполнении работ различной квалификации.
 - 3.2. При совмещении профессий (должностей).
 - 3.3. За сверхурочную работу.
 - 3.4. За работу в ночное время.
 - 3.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
 - 3.6. За разъездной характер работы.
 - 3.7. За работу, не связанную с основной деятельностью.

3.8. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника).

1.3. К виду «Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

1.4. Выплаты за другие виды работ, не связанные с образовательным процессом, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.5. Выплаты производятся от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в процентном отношении, устанавливается учреждением самостоятельно.

1.6. Сверхурочная 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 коллективным договором, локальным нормативным актом. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2. Порядок и условия установления выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

2.1. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам учреждения устанавливаются по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемой дополнительной работы и оформляются приказом руководителя учреждения.

2.2. Выплаты устанавливаются работникам учреждения на определенный период (учебный год, месяц) или единовременно.

2.2. Финансирование расходов по выплате за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда.

2.3. Доплата педагогическим работникам за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанных с образовательным процессом.

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Профсоюзного комитета



Иванова

Приложение к Положению
об установлении выплат компенсационного характера
работникам МБДОУ № 33 с. Вознесенское

Перечень видов выплат компенсационного характера

для работников МБДОУ № 33 с. Вознесенское

№ п/п	категория работника	наименование доплат	% от оклада	периода действия
1	помощник воспитателя повар	проведение ремонтных работ, генеральных уборок	12	ежемесячно
2	сторож	работа в ночное время	35	фактически отработанное время
3	сторож	работа в праздничные дни	в двойном размере	фактически отработанное время
4	Учебно- вспомогательный персонал (подсобный работник, завхоз, помощник воспитателя)	Разведение средства дезинфицирующего	10	ежемесячно

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с особой спецификой труда, которым предоставляется спецодежда

№ пп	Список профессий и должностей	Виды спецодежды	Сроки носки (год)	Кол-во штук	Стоимость (руб)	Общая Сумма (руб)
1	воспитатель	халат	2	4	500,0	2000,0
		хлопчатобумажный полотенце	2	4	50,0	200,0
2	повар	колпак	1	2	50,0	100,0
		костюм	1	2	1200,0	2400,0
		фартук	1	1	200,0	200,0
		тапочки	1	2	100,0	200,0
		полотенце для рук	1	2	50,0	100,0
		полотенце для лица	1	2	50,0	100,0
3	завхоз	халат белый	1	2	800,0	1600,0
		халат черный	1	1	800,0	800,0
4	старшая медсестра	халат белый	2	2	800,0	1600,0
		колпак	2	4	50,0	400,0
		полотенце	2	4	50,0	200,0
		щетка для мытья рук	2	1	150,0	150,0
5	калькулятор	халат белый	1	2	800,0	1600,0
6	помощник воспитателя	фартук	1	2	200,0	400,0
		косынка	1	2	100,0	200,0
		халат черный	1	1	800,0	800,0
7	работник- плотник	халат черный	1	2	800,0	1600,0
		перчатки	3 мес	18	40,0	720,0
8	работник по	халат	1	2	800,0	1600,0

	стирке белья	сапоги	18 мес	1	600,0	600,0
		перчатки резиновые	3 мес	4	40,0	160,0
		фартук				
		хлопчатобумажный с	1	2	200,0	400,0
		нагрудником				
		перчатки резиновые	1	2	100,0	200,0
9	подсобный работник	халат черный	1	2	800,0	1600,0
		халат белый	1	2	800,0	1600,0
		фартук перчатки	1	2	200,0	400,0
		резиновые	3 мес	4	40,0	160,0
10	дворник	куртка	18 мес	1	1500,0	1500,0
		валенки	18 мес	1	1000,0	1000,0
		руковицы	1	1	400,0	400,0
		фартук	1	1	200,0	200,0
		перчатки хб	1	12	30,0	360,0

В данной книге пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью _____ листов
Заведующий МБДОУ № 33 с. Вознесенское
Е.А. Жихарева
« _____ » _____ 2015 года