

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Сказка».
 - 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников МБДОУ детского сада «Сказка» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным и законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
 - 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 1. Работники Учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета – Федоровой Галины Ивановны.
 2. Работодатель в лице его представителя – заведующей Кононовой Натальи Васильевны.
 - 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимодействиях с работодателем.
 - 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
 - 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.
- Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
 - 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
 - 1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
 - 1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
 - 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:
 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
 2. Положение о распределении стимулирующей части ФОТ педагогических работников.
 3. Положение о распределении стимулирующей части ФОТ обслуживающего персонала.

2. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (57 ТК РФ).
- 2.5. Увеличение или уменьшение педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:
 1. По взаимному согласию сторон;
 2. По инициативе работодателя в случаях:

1. Временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
2. Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
3. Восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
4. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 73 ТК РФ)).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности;

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты устройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

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

возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.2. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

1. Занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
2. С ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

1. При рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
2. В связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
3. В случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
4. На похороны близких родственников – 5 календарных дней;
5. Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу-1 день;
6. Для проводов сына в армию- до 5 календарных дней;
7. Не освобожденному председателю профсоюзной организации – до 5 календарных дней ,
8. членам профкома – до 5 календарных дней ;
9. При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 календарных дней.

Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом Учреждения.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производится по тарификации согласно штатного расписания, в соответствии с действующим законодательством. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год на основании утвержденных нормативов на оплату труда, с учетом поправочного коэффициента.

Фонд оплаты труда всех работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного, технического персонала учреждения.

Базовая часть заработной платы педагогических работников формируется исходя из квалификационной категории и наличия звания. Базовая часть заработной платы руководителя формируется исходя из квалификационной категории и объемных показателей учреждения.

Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц : 15 и 30 числа каждого месяца.

Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда и включает в себя:

оплату труда исходя из базовых окладов, установленных в соответствии с квалификационной категорией.

доплаты педагогическим работникам за повышение качества воспитательного и образовательного процесса на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

доплаты обслуживающему персоналу за выполнение работ, связанных с воспитательно-образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

доплату за работу в сельской местности.

доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

доплаты воспитателям за работу в группах раннего возраста и разновозрастных группах.

Изменение базовых окладов производится:

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

при присвоении почетного звания- со дня присвоения.

При появлении у работника права на изменение базового оклада, в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокого базового оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.2. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях и порядке, установленном ст. 234 ТК РФ

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя заработную плату в полном размере.

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

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании» в Российской Федерации, законом РБ «Об образовании» в республике Бурятия и другими законодательными актами.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников(ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечивать прохождение работниками бесплатных обязательных медицинских осмотров.

8.4. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.5. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.

8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.8. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя.

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

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

8.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам: 2, 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.4. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

1. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза;
2. привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
3. разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
5. очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

6. установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
7. применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
8. массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
9. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
10. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
11. создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
12. установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
13. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется :

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с момента его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания действия данного договора.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Организационные мероприятия:

1. аттестация рабочих мест (кухни) по условиям труда;
2. обучение и проверка по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03г. №1/29;
3. обучении работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБГ;
4. организация обучения по безопасности труда. Общие положения;
5. разработка и утверждение программы вводного инструктажа;
6. обеспечение журналами инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждению Минтрудом России образцам;
7. проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений в соответствии с требованиями безопасной эксплуатации;
8. организация комитетов по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией;

Технические мероприятия

1. установка новых и реконструкция старых имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоте воздушной среды в производственных и бытовых помещениях;
2. установка осветительных фонарей на территории детского сада, искусственного освещения в помещениях, бытовых местах;
3. реконструкция и модернизация зданий (производственных, складских) сооружений, помещений с целью выполнения санитарных требований.

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1. предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения медицинских осмотров (Приказ Минздравмедпрома России от 14.03.96г. №90);
2. создание мест организованного отдыха – комната отдыха;

3. оборудование санитарных постов и обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000г)

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

1. выдача специальной одежды;
2. обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
3. обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками);
4. обеспечение защиты органов дыхания (респираторы) – медицинской сестре.

Мероприятия по пожарной безопасности

1. разработка, утверждение по согласованию с профкомом Учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004г., установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара, а также на основе Правил пожарной безопасности.
 - общеобъектная инструкция – о мерах пожарной безопасности для образовательного Учреждения;
 - инструкция для отдельных зданий, сооружений, помещений и видов работ, например, сварочных;
2. обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения;
3. работать и обеспечить Учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара;
4. выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации;
5. установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения;
6. Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, сосок, огнетушители, кошма и др.);
7. Организация и обучение работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала;
8. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций;
9. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама;
10. Установление на окна металлических решеток «распашного» типа, закрывающихся на замок.

Положение об оплате труда работников
Приложение к коллективному договору

Согласовано
Председатель ПК
Борисова Наталья Николаевна
(Ф.И.О.)

Утверждаю
Заведующая МДОУ
д/с «Сказка»
Кононова Наталья Васильевна
(Ф.И.О.)

1. Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки

1.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов объема педагогической работы:

1. За 18 часов педагогической работы в неделю педагогам дополнительного образования;
2. За 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям по физкультуре;
3. За 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям, в том числе старшем, педагогу-психологу.

1.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

1.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2. Порядок начисления заработной платы (тарификация)

2.1. Заработная плата работников МДОУ начисляется на основании «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных Учреждений образования РБ».

П О Л О Ж Е Н И Е

Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Республики Бурятия

1. Общие положения.

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников образования РБ разработано в соответствии со ст.144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РБ № 438 от 26.12.07г., постановлением Правительства РБ № 289 от 18.09.07г, устанавливающие правоотношения в системе оплаты труда работников

государственных учреждений образования, с целью совершенствования организации заработной платы работников и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образования, финансируемых за счет средств республиканского бюджета на основе базовых окладов с применением повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсирующего и стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений образования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим Положением.

2. Условия оплаты труда работников учреждений образования.

Система оплаты труда работников учреждений образования устанавливается с учетом:

- базовых окладов с повышающими коэффициентами
- выплат компенсационного характера
- выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, установленные настоящим Положением, применяются в государственных учреждениях образования и являются рекомендательными для работников муниципальных учреждений образования.

Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.1. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе **базового оклада** по следующим группам работников :

Группа работников		Базовый оклад (руб.)
Административно-управленческий персонал	Руководители, заместители руководителей, главные бухгалтеры	Согласно п.2.5 настоящего Положения
	Руководители структурных подразделений	3 800
	Руководители, заместители руководителей общеобразовательных школ-интернатов	Согласно Постановлению Правительства РБ от 18.09.07г. № 289
Педагогический персонал	Педагогические работники общеобразовательных интернатов, непосредственно осуществляющие учебный процесс	Согласно Постановлению Правительства РБ от 18.09.07г. № 289

	Педагогические работники коррекционных школ-интернатов, НПО, СПО непосредственно осуществляющие учебный процесс, прочие педагогические работники учреждений образования	3 500
Учебно-вспомогательный персонал	Должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования	3 200
	Должности служащих, требующие наличия начального или среднего профессионального образования	2 950
Обслуживающий персонал	Профессии рабочих, требующие наличия начального или среднего профобразования	2 950
	Профессии рабочих, не требующие наличия профобразования	2 300

Классификация должностей по группам персонала производится в соответствии с Приложением 1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются в соответствии с приложением 2.

К ним относятся: коэффициент квалификации (применяется при условии работы педагогических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория), коэффициент образования (применяется для педагогических работников в зависимости от уровня образования), коэффициент стажа (применяется для педагогических работников в зависимости от продолжительности педагогической деятельности), коэффициент почетного звания (применяется для работников, имеющих почетные звания, соответствующие профилю работы), коэффициент ученой степени (применяется для работников, имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или преподаваемой дисциплины), коэффициент сложности и приоритетности предмета (применяется для учителей и преподавателей), коэффициент уровня управления (применяется для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений в зависимости от объема и сложности выполняемой работы), коэффициент сложности профессии (применяется для мастеров производственного обучения), коэффициент специфики работы (применяется для специалистов, работающих в сельской местности; водителей, занимающихся перевозкой детей).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства РБ № 385 от 06.12.05 г. (приложение 3).

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и качество работы, а также, для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения. Объем стимулирующих выплат может составлять до 30% от

общего фонда оплаты труда. Кроме того, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в коллективных договорах и локальных правовых актах образовательных учреждений.

2.4. В соответствии со ст. 135,144 Трудового Кодекса РФ, в целях повышения результативности труда работников, приведения оплаты их труда в соответствие с фактически отработанным временем, оптимизации трудового процесса и штатной численности, оплата труда отдельных категорий работников осуществляется с применением часовой тарифной ставки в соответствии с Порядком, утвержденным Указом Президента РБ от 16.11.07г. № 681.

2.5. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5.1. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в пределах трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$$O = ЗП_{ср} * 3 * K,$$

где O – базовый должностной оклад руководителя, руб.;

$ЗП_{ср}$ – среднемесячная заработная плата работников, руб.;

K – корректирующий коэффициент, используемый для определения базового должностного оклада руководителя, разы.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения по смете расходов на предстоящий период, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на штатную численность этих работников и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются базовые оклады без повышающих коэффициентов и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

$$ЗП_{ср} = ФОТ / \text{Числ.} * n,$$

где $ФОТ$ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения по смете расходов на предстоящий период, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без повышающих коэффициентов; выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях и других выплат компенсационного характера;

Числ. – штатная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

n – количество месяцев в году (12).

2.5.2. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений (приложение 4). Критерии отнесения учреждений образования к выделенным уровням устанавливаются Министерством образования на основе объемных показателей, утвержденных приказом МО и Н РБ от 19.02.2008 г. № 169.

Повышающие коэффициенты к базовым окладам

1	<i>Коэффициент квалификации Кк</i>	
1.1	Педагогическим, медицинским работникам:	
	Высшая квалификационная категория	0,3
	Первая квалификационная категория	0,2
	Вторая квалификационная категория	0,1
1.2	Рабочим, имеющим следующие разряды согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом:	
	6 разряд	0,3
	5 разряд	0,2
2	<i>Коэффициент стажа работы Кст</i>	
	Педагогическим работникам за продолжительность педагогической работы	01-0,3
3	<i>Коэффициент образования Коб</i>	
	Педагогическим работникам	-0,1-0,1
4.	<i>Коэффициент почетного звания Кзв</i>	0,1-0,2
5	<i>Коэффициент ученой степени Кст</i>	
	Кандидат наук	0,2
	Доктор наук	0,3
6	<i>Коэффициент сложности и приоритетности предмета К пр</i>	
	В зависимости от сложности и приоритетности предмета, включает в себя проверку письменных работ.	0,1-0,2
7	<i>Коэффициент уровня управления Куп</i>	
	Руководителям структурных подразделений в зависимости от объема и сложности выполняемой ими работы	0,1-0,5
8	<i>Коэффициент сложности профессии Кпр</i>	
	Мастерам производственного обучения	0,15-0,3
9	<i>Коэффициент специфики работы Ксп</i>	
	Водителям автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющим 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,35

Надбавки

Виды надбавок	%
Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющим первый и второй класс, за исключением водителей автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющих первый класс, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), за классность: - первого класса - второго класса	25% 10%

Доплаты

Виды доплат	%
1 За работу в ночное время	35%
2 Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	
3 Работникам, занятым на работах, с тяжелыми и вредными условиями труда	До 12%
4 Работникам, занятым на работах, с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	До 24%
5 Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15%

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,15 – 1,3
II	0,95 – 1,1
III	0,75 – 0,9
IV	0,5 – 0,7

2.5.3. Заработная плата работников состоит из базовой части и стимулирующей. Стимулирующий фонд распределяется Управляющим советом Учреждения на основе положения «О распределении стимулирующей части оплаты труда».

70% из стимулирующей части ФОТ – распределяется между педагогами, 30% - между техническим и учебно-вспомогательным персоналом.

Стимулирующая часть ФОТ распределяется с использованием показателей оценки продуктивности деятельности педагогических работников по баллам. Сумма стимулирующей части ФОТ педагогов (70%) делится на общее количество баллов, высчитывается стоимость одного балла, затем стоимость одного балла умножается на количество баллов каждого педагога.

Сумма стимулирующей части ФОТ технического и учебно-вспомогательного персонала (30%) распределяется на основе «Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда технического и учебно-вспомогательного персонала».

3. порядок определения стажа педагогической работы

3.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного Учреждения, о должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные Учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

3.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

1. Педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях.
2. Время работы в других учреждениях и организациях, службы Вооруженных силах СССР и РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.