Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 5 « Радуга»**

**на 2012-2015 гг.**

Срок действия кол. договора: 01.05.2012 по 01.05.2015 гг.

Юридический адрес:

Республика Саха (Якутия) 677014,

г.Якутск, ул. Кузьмина 19

От администрации: заведующая: Ханды Надежда Васильевна

Телефон: 23-07-41

От трудового коллектива: председатель ПК: Слепцова Екатерина Ивановна

Телефон: 23-04-21

Численность работников, попадающих под действие коллективного договора — 63 человек.

Организационно-правовая форма организации — муниципальное бюджетное учреждение.

Наименование вида образовательной деятельности — дошкольное образование

Наименование вида собственности организации — муниципальная собственность.

**Оглавление**

Раздел 1.

Общие положения............................................................................. …………………………4

Раздел 2.

Оплата и нормирование труда.

Гарантии и компенсации...................................................... ..................................................4-5

Раздел 3.

Гарантии при возможности высвобождении.

Обеспечение занятости..............................................................................................................6

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха...............................................................................................6-8

Раздел 5. Охрана труда..........................................................................................................8-10

Раздел 6.

Социальные гарантии, непосредственно связанные

с трудовыми отношениями......................................................................................................10

Раздел 7.

Гарантии деятельности профсоюзной организации........................................................10-11

Раздел 8.

Заключительные положения...............................................................................................11-12

Приложение 1.

Положение о стимулирующей части оплаты труда сотрудников ДОУ.........................13-18

Приложение 2.

Положение об условиях оплаты труда работников образовательных

учреждений МО «Город Якутск» от 17 июня 2010 г .......................................................19-38

Приложение 3.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №5 «Радуга»……………..39-51

Приложение 4.

Работники с ненормированным рабочим днём, имеющие право на

дополнительный отпуск..........................................................................................................52

Приложение 5.

Работники с вредными условиями труда, имеющие право на

дополнительный отпуск..........................................................................................................53

Приложение 6.

Порядок предоставления отпусков........................................................................................54

Приложение 8.

Перечень должностей, дающих право на молоко.................................................................55

Приложение 9

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной

одежды, специально обуви и других средств индивидуальной защиты............................56

Приложение 10

Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла................57

Приложение 11

Положение о комиссии по трудовым спорам.......................................................................58

Приложение 12

Соглашение по охране труда.............................................................................................59-60

Приложение 13

Положение о деятельности совместных комиссий по охране труда,

технике безопасности и пожарной безопасности............................................................61-63

Приложение 14

План мероприятий по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности

администрации и профсоюзного комитета по детскому саду № 5 г. Якутска.............64-66

Приложение 15

Трудовой договор.................................................................................................................67-70

Приложение 16

Дополнение к коллективному договору …………………………………………………….71

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

**Раздел 1.**

**Общие положения.**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении Детский сад № 5 «Радуга» (далее - ДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

* 1. **Сторонами настоящего Договора являются:**

Заведующая МДОБУ Д/с – Ханды Надежда Васильевна, профсоюзный комитет в лице председателя Слепцовой Екатерины Ивановны. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, законах РФ «Об образовании», «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законах Республики Саха (Якутия) и договоре «О взаимоотношениях муниципального образовательного учреждения с учредителем» от 8 октября 2010г. № 747

* 1. **Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

**Раздел 2.**

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

**2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:**

2.1.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений городского округа «город Якутск», подведомственных Управлению образования Окружной администрации города Якутска осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденным Решением Якутской городской Думы от 17 июня 2010г. № РЯГД-26-7 (Приложение № 2)

2.1.2. Оплата труда, включает размер оклада, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и квалифицированной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

2.1.4. Стороны считают обязательным производить выплату:

* заработной платы 2 раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем она производится накануне;
* надбавок к должностным окладам работникам системы образования, в том числе пенсионерам, награжденным орденами и медалями, либо удостоенным почетных званий СССР или РФ, округа, либо награжденным ведомственными знаками отличника в труде, соответствующем профилю работы, имеющим ученую степень доктора наук, кандидата наук, состоящего в штате ДОУ согласно «Закона об учителе РФ» и «Закона об учителе Республики Саха (Якутия)».

2.1.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ)

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Управляющим Советом в пределах имеющихся средств на оплату труда со стимулирующей части, с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основе «Положения о премировании стимулировании сотрудников МДОБУ» (Приложение 1), «Положения об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений МО «Город Якутск» с 1 января 2005 года» (Приложение 2).

2.1.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ (ст.60 ТК РФ). Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются ДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

2.1.8. Юбилярам (50, ...70 лет) производить единовременную выплату в размере 4000 рублей.

**2.2. Гарантии и компенсации**

2.2.1. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждение профессионального высшего обучения независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) форме обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях (ст. 173 ТК РФ):

* прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращённые сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
* для подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;
* сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

**Раздел 3.**

**Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации, преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

* предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
* проработавшим в организации более 10 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5.С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учётом производственных условий и возможностей:

* приостанавливает приём новых работников;
* проводит мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

**Раздел 4.**

**Рабочее время и время отдыха.**

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогов-женщин, работающих, не зависимо от должности в учреждениях образования, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 ч. в неделю; для мужчин - не более 40 ч. в неделю.

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

4.3. Работник обязан соблюдать трудовую и производственную дисциплину, которая устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ. (Приложение 3)

4.4. Стороны согласовали следующие положения:

* кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня;
* отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год;
* не допускается отзывать из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда.
* ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

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

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех дней (Приложение 4). В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормы продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа (ст. 119 ТК РФ).

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и или опасными условиями труда согласно проведенной аттестации рабочих мест (Приложение 5).

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

* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученные при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней;
* работникам инвалидам - до 60 календарных дней;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

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

* работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения профессионального высшего образования, - 15 календарных дней;
* работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных заведений профессионального высшего образования для сдачи вступительных экзаменов - 15 календарных дней (ст. 128, 129 ТК РФ);
* женщинам - по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ);
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в любое удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;
* одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненным к нему местностях, имеющему детей в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

* 1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков (Приложение 3).

**Раздел 5.**

**Охрана труда.**

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

5.1.1. Обеспечить:

* соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;
* соблюдение санитарно — гигиенических требований температурного, воздушного, светового и водного режимов;
* снабжение помещений необходимым инвентарём;
* создание условий для отдыха и организации оздоровительной работы;
* обязательно социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,
* прохождение бесплатного медицинского осмотра один раз в год, санминимума один раз в два года.

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

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение 8). В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и другими средствами, и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

* ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
* выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
* выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

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

5.2. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
* немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. Каждый работник имеет право:

* на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
* получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействий вредных и (или) опасных производственных факторов;
* отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, до устранения такой опасности;
* обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
* профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;
* запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда;
* личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

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

* 1. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве до 5 человек.

**Раздел 6.**

**Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми**

**отношениями.**

6.1. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему ДОУ, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.2. При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников (ст.55 «Закона РФ об Образовании»).

6.3. При наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставления жилых помещений, устанавливать очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения в соответствии с Положением о порядке улучшения жилищных условий работников организации.

6.4.Улучшать жилищные условия работников организации.

6.5.Премирование работников, оказание материальной помощи производится в пределах средств, полученных от экономии фонда оплаты труда по смете ДОУ:

* на оказание материальной помощи родственникам умершего сотрудника ДОУ на его погребение *в* ***размере до 4000 рублей,*** сотрудникам ДОУ в случае смерти их близких родственников (родителей, супругов, детей) *в* ***размере 4000 рублей;***
* единовременную материальную помощь по заявлению работника *в* ***размере 5000 рублей*** в случае стихийного бедствия при уничтожении имущества (пожаре, наводнении и т. д.) в зависимости от причиненного ущерба;
* приобретение централизованно санаторно-курортных и оздоровительных путевок за счет средств фонда социального страхования по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом заболеваемости работников МДОБУ.

6.6. Стороны считают следующее:

* сотрудники ДОУ, неработающие члены их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети) имеют право на бесплатный проезд к месту использования отпуска на территории России и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (кроме такси), а также на оплату провоза багажа до 30 кг. ( ст.325 ТК РФ)

6.7. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста:

- места в детском дошкольном бюджетном учреждении № 5 «Радуга» с 35-процентной скидкой по оплате за их содержание;

- место предоставляется во время работы сотрудника в детском саду.

**Раздел 7.**

**Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

**7.1. Стороны договорились:**

* соблюдать правила и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;
* предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов профсоюза. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.
* не препятствовать представителям профсоюзного комитета ДОУ в посещении всех помещений ДОУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
* представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
* обеспечить при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковский счет профсоюзных организаций.

7.2. Стороны согласовали, что представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

7.3.Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

7.4. Стороны договорились освобождать членов профсоюзного комитета ДОУ от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время профессиональной краткосрочной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

7.5. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положения о премировании, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально представлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

**Раздел 8.**

**Заключительное положение.**

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Контроль над выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, форме и сроке. В целях более действенного контроля над исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнением конкретных мероприятий договора (приложение 10).

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

8.4. В случае невыполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники могут прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовки.

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

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

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

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

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Председатель Управляющего совета** |  |  | **Заведующая** |
| **МДОБУ Д/с №5 "Радуга"** |  |  | **МДОБУ Д/с №5 "Радуга"** |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |  |  | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Ханды** |
| **"\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г** |  |  | **"\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г** |

Приложение № 1

**Положение о стимулирующей части оплаты труда сотрудников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад №5 «Радуга» городского округа «город Якутск»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом  
РФ, Законами РФ и РС(Я) «Об образовании», решением Окружного Совета г. Якутска от 30.10.2007 г №РОС-54-7 «Об утверждении положения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждений образования Городского округа «Якутск», перешедших на новую систему оплаты труда».

1.2. Целью введения системы доплат (премий) работникам, является стимулирование инициативы, за особые достижения педагогических работников, прочего педагогического персонала, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОБУ.

**2. Основные понятия Положения**

2.1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (доплаты, премии).

2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции педагога-психолога, педагога дополнительного образования, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктора по ФИЗО и др.

2.4. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя, заместителя заведующей по административно-хозяйственной деятельности.

2.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Минсоцздравразвития об утверждении профессиональных квалификационных групп.

3. Критерии для установления доплат (премий) педагогическим работникам.

3.1. Основными критериями для установления доплат (премий) педагогическим работникам учреждений дошкольного образования являются:

3.1.1.Высокие показатели в развитии способностей детей (интеллектуальных, творческих, физических);

3.1.2.Формирование толерантности детей способностей к социальной адаптации;

3.1.3.Включение (интеграция) родителей в образовательный процесс:

3.1.4. Сохранение здоровья воспитанников (снижение заболеваемости, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся и др.);

3.1.5. Использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий;

3.1.6. Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

3.1.7. Достижение высоких результатов в воспитательной работе;

3.1.8. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ;

3.1.9.Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование инновационных и (или) авторских программ в учебно-воспитательной работе;

3.1.10.Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

3.1.11.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности;

3.1.12.Снижение (отсутствие) пропусков детей без уважительной причины;

3.1.13. Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.14.Образцовое содержание групповых помещений;

3.1.15. Повышение квалификации, профессиональная подготовка: прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программе высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре.

3.2. Обязательным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками. К существенным относятся нарушения устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за квартал (иди премиальный период, в котором на него было наложено взыскание). Кроме того, обязательным критерием является высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения документаций и т.д.).

**4. Критерии для установления доплат (премий) административно-управленческому персоналу**

4.1. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования образовательного учреждения;

4.4. Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов:

4.3. Высокая координация работы воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации:

4.4. Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня;

4.5. Своевременный и высокий уровень контроля за всеобучем, качеством образовательного и воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся и воспитанников;

4.6.Высокий образовательный уровень педагогического персонала, стабильное повышение профессиональной квалификации:

4.7.Высокие показатели работы методических объединений образовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных, российских и международных мероприятиях;

4.8.Активное, результативное участие образовательного учреждения в муниципальных, республиканских, региональных, российских, международных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях, соревнованиях:

4.9.Удельный вес выпускников поступивших лицеи, гимназии;

4.10.Выравнивание и коррекция знаний, умений и навыков воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

4.11 .Активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности образовательного учреждения, в том числе в учебно-образовательном процессе, (использование электронных программ. локальной сети учреждения для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных занятий, создания электронных пособий):

4.12. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса;

4.13. Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегаюших технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала:

4.14. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности образовательного учреждения не реже одного раза в течение учебного года:

4.15. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

**5. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями учреждением разрабатываются, критерии стимулирования по профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям "специалистов и служащих.**

Для данных категорий работников могут быть использованы следующие критерии:

1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме:
2. Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения групповых, кабинетов;
3. Содержание образовательного учреждения в образцовом состоянии, (порядке):
4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории образовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна территорий, помещений, кабинетов;
5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

**2. Критерии для премирования педагогов и мед. персонала**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| показатель | Шкала (в баллах) | | подтверждающие документы „ | | периодичность |
| выполнение программного содержания | От 0-5 | | План, план работы с родителями, документация | | 1 раз в квартал |
| выполнение плана  посещения  воспитанниками | 100-110% 110-115% 115-120% свыше 120% -20 | | данные ЦБ ДОБУ | | 1 раз в месяц |
| выполнение требований пожарной безопасности и охраны труда, нарушение охраны здоровья детей. | От 0-2  (- 10 баллов) | | Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний администрации | | 1 раз в квартал |
| Участие воспитанников в муниципальных, в республиканских смотрах, конкурсах, учитывая  результативность участия | От 0-10 | | дипломы, сертификаты, свидетельства и грамоты | | 1 раз в квартал |
| отсутствие обращений родителей с жалобами на организацию воспитательно- образовательного процесса | каждый  объективный случай фиксируется как (-5) | | информация заведующей | | 1 раз в квартал |
| отсутствие  дисциплинарных  взысканий | каждый  объективный случай фиксируется как -10 | | информация заведующей  ст воспитателя | | 1 раз в квартал |
| За фактически отработанное время | | От 0-5 | | информация председателя ПК | 1 раз в квартал |
| взаимозаменяемость сотрудников | | От 0-5 | | информация ст. воспитателя | 1 раз в квартал |
| участие в общественной жизни МДОУ, исполнение ролей на утренниках | | От 0-5 | | информация председателя ПК, музыкальных руководителей | 1 раз в квартал |
| Участие в республиканских, городских, внутрисадовских мероприятиях (показ занятий, обобщение опыта работы) | | От 0-10 | | информация  старшего воспитателя | 1 раз в квартал |

3. **Критерии для премирования технического персонала.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| показатель | Шкала в баллах | подтверждающие документы | периодичность |
| санитарное состояние закрепленного за работником помещения. | От 0-10 | информация ст. м/с | 1 раз в квартал |
| выполнение требований пожарной безопасности и охраны труда, нарушение охраны здоровья детей. | От 0-2  (-10 баллов) | отсутствие взысканий, замечаний \* администрации | 1 раз в квартал |
| отсутствие обращений родителей с жалобами | каждый  объективный случай фиксируется как (-5) | информация заведующей | 1 раз в квартал |
| отсутствие  дисциплинарных  взысканий | каждый  объективный случай фиксируется как (-10) | информация заведующей  зам по АХЧ | 1 раз в квартал |
| За фактически отработанное время | От 0 до 5 | информация председателя ПК | 1 раз в квартал |
| взаимозаменяемость сотрудников | От 0 до 5 | информация зам по АХЧ | 1 раз в квартал |
| участие в общественной жизни МДОУ, исполнение ролей на утренниках | 0 до 5 | информация председателя ПК, музыкальных руководителей | 1 раз в квартал |
| участие в педагогическом процессе | От 0 до 5 | информация педагогов | 1 раз в квартал |

**Критерии для премирования работников пищеблока.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| показатель | Шкала (в баллах) | подтверждающие документы. | периодичность |
| Энергетическая ценность рационов, соответствующая энергозатратам детей. | От 0 до 5 | информация заведующей  ст медсестры | 1 раз в квартал |
| Сбалансированность рациона. | От 0 до 5 | информация заведующей  ст медсестры | 1 раз в квартал |
| Разнообразие рациона. | От 0 до 10 | информация заведующей  мед раб | 1 раз в квартал |
| Учет индивидуальных особенностей детей. | От 0 до 10 | мед раб | 1 раз в квартал |
| Обеспечение санитарно-гигиенической безопасности питания, нарушение хранения, приготовления и раздачи блюд | От 0 до 5  (от -5 до -10 баллов) | отсутствие взысканий, замечаний \* администрации | 1 раз в квартал |
| Санитарное состояние пищеблока | От 0 до 10 | Ст медсестра | 1 раз в квартал |

**4. Порядок использования.**

1. Стимулирование работников производится не реже 1 раза в квартал на  
   основании решения Управляющего совета МДОБУ.
2. Стимулирование работников включает премирование, оказание  
   материальной помощи.

4.3. Размер премирования работников устанавливается на основании  
набранного количества баллов:

4.4. Оказание единовременной материальной помощи производится на  
погребение, при пожаре, при наводнении, при наступлении юбилейного  
возраста, в связи с уходом на пенсию, при вступлении в брак. Предельный объем средств 4000 рублей*.*

**VΙΙ. Порядок определения стимулирующих выплат**

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне дошкольных учреждений распределяется следующим образом:

- 5% составляет фонд заведующего, используемый на премирование особо отличавшихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а так же юбиляров, не работающих в ДОУ пенсионеров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда заведующего производятся по мере необходимости. Заведующий согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда заведующего:

-95% фонд, который распределяет Управляющий совет.

7.2. Источниками формирования фонда стимулирования является фиксированная составляющая часть фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда, использованный премиальный фонд предыдущего премиального периода. Средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства.

7.3. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится Управляющим советом по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

7.4. Управляющий совет разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.

7.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах дошкольного учреждения и (или) в коллективных договорах.

**VΙΙΙ. Регламент распределения Управляющим советом дошкольного учреждения**

**стимулирующей части заработной платы**

8.1. Администрация учреждения готовит объективные показатели по каждому педагогическому работнику на основе результатов работы и по итогам месяца.

8.2. Настоящее положение принимается Управляющим советом дошкольного учреждения. Утверждается заведующей дошкольного учреждения.

8.3. Заведующая ДОУ ежеквартально (до 20 числа текущего месяца) представляет в МКУ ЦБ ОУ г. Якутска решение и критерии оценки Управляющего совета об установлении стимулирующей выплаты (премии) для начисления.

Приложение № 2

к Решению Якутской

городской Думы

№ от «17» июня 2010 г.

Положение

«Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Городского округа «Город Якутск»»

1. Общие положения

1.1 .Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее Положение) разработано в соответствии:

* Трудовым кодексом РФ
* Постановлениями Правительства Республики Саха (Якутия) от 10 мая 2007 года №197 «О внедрении новой системы оплаты труда в пилотных общеобразовательных учреждениях Республики Саха (Якутия)»;
* Постановлениями Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года №372 «О концепции перехода на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений»;
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216Н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

* Приказ Министерства труда в социального развития Республики Саха (Якутия) от 30 сентября 2008 года №522-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»
* Приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06 октября 2008 года №537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;
* Приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06 октября 2008 года № 563-ОД «Об утверждении рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работ в сельской местности и арктических улусах (районах)»;
* Приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06 октября 2008 года №683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

1.2. Вводимая система оплаты труда работников образовательных учреждений базируется на следующих основных принципах:

* обязательность соблюдения норм трудового законодательства РФ
* самостоятельность органов местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных учреждений
* обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений
* обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, особенностей в содержании и условий труда
* материальное стимулирование повышения качества работы
* обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения образования.

1. Основные элементы вводимой системы оплаты труда:

* стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) для педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
* оклад (должностной оклад);
* стимулирующие, выплаты;
* компенсационные выплаты;

- особый порядок оплаты труда и стимулирования руководителей;

- квалификационные характеристики (квалификационные требования).

1. Настоящее положение включает в себя:

* Порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
* Порядок и условия оплаты труда педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования.
* Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.
* Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.
* Порядок и условия установления выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования.
* Порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления.
* Порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений.
* Другие вопросы оплаты труда.

1. Порядок и условия оплаты труда для медицинских работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования, устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников муниципальных учреждений здравоохранения.
2. Порядок и условия оплаты труда для работников муниципальных учреждений культуры, применяются для аналогичных категорий работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования.
3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам , выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8.Оплата труда работников, занятых по совместительству , а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства , производится раздельно по каждой из должностей. -

1.9. Изменение размеров оплаты производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
* при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
* при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" (с последующими изменениями и дополнениями).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены: 18 часов а неделю:

учителям 5-11 (12) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских школ), общеобразовательных школ-интернатов (в том числе кадетских школ-интернатов), образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста;

преподавателям специальных дисциплин 1-11 (12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;

преподавателям 3-5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5-7 классов школ-искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1-4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

педагогам дополнительного образования детей;

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

20 часов в неделю - учителям 1 - 4 классов общеобразовательных учреждений;

24 часа в неделю - преподавателям 1-2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1-4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой часта педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении сдвоенных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана е:

* выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
* организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
* временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
* дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении сдвоенных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана е:

* выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
* организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
* временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
* дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений,  
работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками) с  
ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских дамах, группах продленного дня общеобразовательных учреждений, в пришкольных интернатах;

36 часов в неделю - воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и" образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, учреждений дополнительного образования детей.

1. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.1 - 2.2, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
2. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений;

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением и другой педагогической работы, объем работы которой регулируется образовательным учреждением.

2.5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по  
независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка  
уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года  
выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена, ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

2.7. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из  
количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами,  
других конкретных условий в данном образовательном учреждении,

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения составляет 6 часов в неделю (240 часов в год). Объем учебной нагрузки руководителя превышающий 6 часов в неделю устанавливается с разрешения Управлением образования Окружной Администрации г. Якутска.

Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), устанавливается самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Управления образования.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей и заместителей руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, 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 учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

2.8. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.1 и  
2.2 настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при  
следующей продолжительности рабочего времени:

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей);

36 часов в неделю:

- старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных Учреждений дополнительного образовании детей;

* педагогам-психологам:

- методистам (старшим методистам) образовательных учреждений;

* социальным педагогам, педагогам-организаторам;
* старшим вожатым;
* инструкторам по труду образовательных учреждений;
* преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений;

инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

* мастерам производственного обучения.

1. Должностные оклады помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников образовательных учреждений для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза выплачиваются за 30 часов в неделю (Указанная продолжительность рабочего времени установлена Федеральным законом от 18 июня 2001 года N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза"(с последующими изменениями и дополнениями); специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - за 36 часов работы в неделю.

Должностные оклады помощников воспитателей образовательных учреждений для воспитанников с недостатками умственного развития, а также образовательных учреждений для воспитанников с поражением центральной нервной системы с нарушением психики выплачиваются за 36 часов в неделю. За такую же продолжительность рабочего времени в соответствии с коллективным договором могут выплачиваться должностные оклады младших воспитателей указанных учреждений в случае, если они будут вводиться вместо должностей помощников воспитателей.

1. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в т.ч. руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно статьи 320 ТК РФ.
2. Ставка заработной платы перечисленным ниже работникам выплачивается с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

* 360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям -организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
* 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.12. Преподавательская работа работников, указанных в п. 2.11  
настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им  
выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа  
руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия  
штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в  
порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской  
работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя,

1. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.
2. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.
2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях повышения эффективности работы воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени е разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, отмены занятий по климатическим, санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям оплата за это время не производится.

3.Порядок и условие оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Настоящий порядок распространяется на педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за исключением педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям.

1. Фонд оплаты труда в общеобразовательных учреждениях формируется на основании Закона РС(Я) 717-3 №321-IV от 18.06.2009 года «О нормативах финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях.
2. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях отдельно выделяется:

- фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учащимися на дому;

- фонд выплат за условия проживания в учреждениях, расположенных в сельской местности,

1. После распределения фонда оплаты труда руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

В случае недостаточности средств базовой часта фонда оплаты труда на выплату должностных окладов, а также обязательных доплат и надбавок, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4 Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исхода из количества проведенных им учебных часов и численности, обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости. За счет средств общей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс производится выплата повышающих коэффициентов за приоритетность предмета, квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

3.5.Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема средств, рассчитанного по нормативу.

3.6. 3а счет средств, специальной части оплаты труда педагогического персонала, осуществляющих учебный процессе, производится выплата:

-Доплат компенсационного характера за работу с неблагоприятными условиями труда;

* компенсационных доплат за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (проверка тетрадей, классное руководство и т.д.);
* доплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, профессиональных знаков отличия;
* за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками федерального и республиканского значения;
* надбавок за непрерывный стаж работы по специальности.

1. Система стимулирующих выплат обеспечивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и включает:

* стимулирующие выплаты за результаты труда;

1. Размеры и виды премий и других стимулирующих выплат определяются Управляющим советом учреждения по представлению руководителя, закрепляются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплату труда

3.9. Руководитель учреждения в обязательном порядке применяет доплаты  
компенсационного характера за работу с неблагоприятными условиями труда,  
надбавки за непрерывный стаж работы по специальности и доплаты за наличие,  
ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, профессиональных  
знаков отличия в размерах, установленных настоящим Порядком в  
соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и  
Республики Саха (Якутия).

3.10. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда..

4. Порядок к условие отраслевой системы оплаты труда

4.1. Порядок и условия оплаты труда педагоги часах работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процессе, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образований.

Настоящий порядок распространяется. на педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работник общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому медицинским показаниям. педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал муниципальных учреждений образования общеобразовательные учреждения, учреждения дошкольного дополнительного образования, прочие образовательные учреждения), музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений

3.1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 2556 |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» | 2982 |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Педагогические работники» | 3408 |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Руководители структурных подразделений» | 4473 |

4.1.2 К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены:

а) повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент по квалификационном' уровню; повышающий коэффициент за квалификационную категорию; повышающий коэффициент за ученую степень;

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

повышающий коэффициент за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент за выслугу лет;

повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения);

б) надбавка за стаж работы педагогическим работникам.

1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.
2. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат Кроме повышающего коэффициента за работу в сельской местности согласно Закону РС(Я) "Об учителе", который образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат для работников муниципальных учреждений образования

4.1.5. Размер повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

4.1.6. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационный  
уровень устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер  повышающего коэффициента |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | - |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,05 |
| ПКГ «Педагогические работники» |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |
| 4 квалификационный уровень | 0,18 |
| ПКГ « Руководители структурных подразделений» |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |
| ПКГ "Педагогические работники" |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |
| 4 квалификационный уровень | 0,18 |
| ПКГ "Руководители структурных подразделений" |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |

4.1.7. Педагогическим работникам муниципальных учреждений

повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности в соответствии с Законом РС(Я) "Об учителе", повышающий коэффициент за

|  |  |
| --- | --- |
| За наличие ученой степени: |  |
| *кандидата наук* | 0,15 |
| *доктора наук* | 0,30 |
| Почетное звание | 0,20 |
| Профессиональные знаки отличия | 0,10 |
| Отраслевой (ведомственный) знак отличия | 0,10 |
| За квалификационную категорию: |  |
| *соответствие занимаемой должности* | 0,20 |
| *вторая квалификационная категория* | 0,20 |
| *первая квалификационная категория* | 0,35 |
| *высшая квалификационная категория* | 0,55 |

\*В соответствии с перечнем типов образовательных учреждений, указанных в приложении №1 к постановлению Правительства РС(Я) от 24.08.2011г. №413 «О мерах по поддержке учителей»

4.1.8. Надбавка педагогическим работникам за педагогический стаж работы устанавливается согласно Закону РС(Я) «Об учителе» в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Педагогический стаж: | руб. |
| От 0 до 5лет | 300 |
| От 5 до 10 лет | 400 |
| От 10 до 15 лет | 600 |
| Свыше 15 лет | 900 |

- в размере сумм, установленных Законом РС(Я) "Об учителе" за педагогический стаж работы, учтены районный коэффициент и надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

4.1.9. При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

4.1.10. Лицам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, повышающие коэффициенты устанавливаются отдельно как за звание (атаки), тая и за ученую степень,

4.1.11. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

4.1.12, Размеры повышающих коэффициентов педагогическим работникам по учреждению устанавливаются в следующих размерах к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Детские дошкольные учреждения ; |  |
| Третья категория учреждения по результатам государственной аккредитации | 1,0 |
| Вторая категория учреждения результатам государственной аккредитации | До 1,05 |
| Первая категория учреждения результатам государственной аккредитации | До 1,15 |

4.1.13. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельском местности, за выслугу лет в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| За работу в сельской местности | 0.15 |
| За выслугу лет» |  |
| от 2 до 5 лет | до 0,10 |
| от 5 до 10 лет | до 0,15 |
| от 10 до 15 лет | до 0,20 |
| свыше 15 лет | до 0,30 |

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы в данной должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.1.14. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его образования, профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов..

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

4..1.15 Повышающий коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

1. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4.4. данного Положения.
2. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными. нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда, утвержденным органом общественно-государственного управления учреждением - Управляющим Советом.
3. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.
4. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
* за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

* при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Размер оклада  (должностного оклада),  руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 2130 |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 2300 |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 2900 |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 3800 |

4.2.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер повышающего коэффициента |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |
| 4 квалификационный уровень | 0,18 |
| 5 квалификационный уровень | 0,24 |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |
| 4 квалификационный уровень | 0,18 |
| 5 квалификационный уровень | 0,24 |
| Должности, отнесенные к ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень | 0,12 |

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

* повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
* повышающий коэффициент за работу в сельской местности и (или)арктических улусах (районах);
* повышающий коэффициент за выслугу лет;
* персональный повышающий коэффициент;
* повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения)

4.2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за работу в сельской местности устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в следующих размерах к окладу: за работу в сельском местности – 0,15

4.2.6. Повышающие коэффициенты к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих в следующих размерах к окладу

|  |  |
| --- | --- |
| За выслугу лет: |  |
| *от 2 до 5 лет* | до 0,10 |
| *от 5 до 10 лет* | до 0,15 |
| *от 10 до 15 лет* | до 0,20 |
| *свыше 15 лет* | до 0,30 |

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы по специальности, независимо от организационно-правого статуса предыдущего места работы.

4.2. 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.

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

1. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4,4. данного Положения.
3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда, утвержденным органом общественно-государственного управления учреждением - Управляющим Советом учреждения.

4.3. Порядок и условия оплаты труда работников, (осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

4.3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих.

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Размер оклада  (должностного оклада), руб. |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1917 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 2130 |

4.3.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер  повышающего коэффициента |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,05 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 0,12 |
| 3 квалификационный уровень | 0,25 |
| 4 квалификационный уровень | 0,40 |

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

* повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
* повышающий коэффициент за работу в сельской местности ;
* повышающий коэффициент за выслугу лет;
* персональный повышающий коэффициент;

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда, утвержденным органом общественно-государственного управления учреждением -Управляющим Советом учреждения.

4.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями трудам
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничны дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); за специфику работы, за работу, не входящую в крут основных обязанностей работников.

1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. 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.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.
2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяются по соглашению сторон трудовым договором, содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.
4. Доплата за работу в выходные и нерабочие -праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет;

не менее одинарной' дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

44.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 552 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.9. Размеры компенсационных выплат установлены приложением № 2 к настоящему Положению.

**4.5. Порядок** и условия выплат стимулирующего характера

Стимулирующая часть ФОТ - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

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

1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

За результативность, качество выполняемых работ по итогам месяца квартала,1;ода;

За выполнение особо важных и ответственных работ:

1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда на очередной финансовый год.
2. Расходование средств стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного органом общественного государственного управления учреждения Управляющим Советом учреждения. Проекты Положений о стимулировании работников разрабатываются на основе примерных положений по распределению стимулирующей части фонда оплаты в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.
3. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Приложение № 2

к Положению «Об оплате труда

работников муниципальных

образовательных учреждений

городского округа «город Якутск»»

утвержденное Решением

Якутской городской Думы

№ от « 17 » июня 2010 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Размер  коэффициента |
| Коэффициенты за специфику работы: | |
| Воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, владеющим иностранным | 0,10 |
| Воспитателям, помощникам воспитателя детских дошкольных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в возрастных группах, за каждого ребенка | 0,03 |
| Педагогам дополнительного образования, тренерам- преподавателям учреждений дополнительного образования за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в возрастных группах, за каждого ребенка | 0,03 |
| Коэффициент за ненормированный рабочий день: | |
| Педагогам дополнительного образования в учреждениях дополнительного образования детей за заведование паспортизованными кабинетами, залами. | 0,05-0,15 |
| Педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела). | 0,30 |
| Помощникам воспитателей дошкольных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функции в процессе проведения с детьми занятий оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков. | 0,3 |
| Педагогам дополнительного образования, тренерам -преподавателям за сохранение состава воспитанников с прошлого учебного года в количестве не менее установленной нормативной наполняемости | 0,05-0,15 |
| Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов | 0,3 |

РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение №3

**Правила внутреннего трудового**

**распорядка для работников**

**дошкольного образовательного учреждения**

## **МДОБУ№ 5 «Радуга»**

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового Кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы ДОУ и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила — это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила способствуют эффективной организации работы коллектива образовательного учреждения, укреплению трудовой дисциплины.

* 1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив ДОУ по представлению администрации и Совета ДОУ.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией ДОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

**2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

**2.1.** **Поступающий, на основную работу при приеме представляет следующие документы:**

• паспорт;

• трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые, справку о последнем занятии, выданную по месту жительства);

• справку о надбавках с последнего места работы,

• документы об образовании, повышении квалификации;

• медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

• медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе (ст.213 ТК РФ);

• страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

• свидетельство ИНН.

**2.2.** **Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют:**

* копию трудовой книжки;
* справку с места основной работы с указанием должности, графика работы,
* квалификационной категории;
* паспорт;
* документы об образовании;
* медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
* медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* свидетельство ИНН;
* документы о повышении квалификации.

**2.3.** **Прием на работу осуществляется в следующем порядке ( ст. 68 ТК РФ):**

* оформляется заявление кандидата на имя заведующей ДОУ;
* составляется и подписывается трудовой договор;
* издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под роспись (ст. 68 ТК РФ);
* работника знакомят под роспись (ст. 68 ТК РФ):
  + - с Коллективным договором,
    - с Уставом ДОУ;
    - Правилами внутреннего трудового распорядка;
    - должностными инструкциями;
    - с приказом по охране труда;
    - инструкциями по ТБ, охране труда, противопожарной безопасности, охране жизни детей;
* оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, повышении квалификации, приказ о назначении).

2.4. При приеме на работу или при переводе работника на другую работу руководитель ДОУ обязан разъяснить его права и обязанности, ознакомить с условиями оплаты его труда, графиком работы, Положением о надбавках, доплатах, премировании сотрудников ДОУ.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ). Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

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

2.7. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года

2.8. В связи с изменениями в организации работы ДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если существенные прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с ч.4 ст. 74 ТК РФ.

2.9. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем затри дня до увольнения. В случае,

если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа ДОУ.

2.11. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.12. Заведующая ДОУ так же имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст. 336 РФ) с педагогическим работником:

* за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью ребенка.

2.13. В день увольнения директор ДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой.

**3.ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ**

**Администрация ДОУ обязана:**

3.1. Обеспечить соблюдение требований Устава ДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.

3.2. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, требованиями ДОУ.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

3.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДОУ и детей.

3.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.6. Осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.8. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда.

3.10. Заведующая обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника детского сада (ст. 76 ТК РФ):

* появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
* не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
* не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
* при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
* по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Директор отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения работы или недопущения к работе.

3.11. Предоставлять отпуска работникам ДОУ в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурства во внерабочее время.

3.12. Ознакомить работника ДОУ с графиком отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ)

**4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

**Работники ДОУ обязаны:**

4.1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка ДОУ, соответствующие должностные инструкции (ст. 189 ТК РФ).

4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

4.3. Систематически повышать свою квалификацию.

4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации (ст. 209 — 231 ТК РФ). Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

4.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.6. Беречь имущество ДОУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу,

4.7. Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные психические особенности детей, их положение в семьях.

4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями, администрацией, педагогами и работниками ДОУ.

4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в ДОУ документацию.

4.10. При увольнении и уходе в отпуск сдать материальные ценности, закрепленные за ним (его группой) ответственному лицу под роспись.

**Воспитатели ДОУ обязаны:**

4.11.Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1-4.10 настоящих Правил).

4.12. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.13. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования мед. персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях образовательного учреждения и на детских прогулочных участках.

4.14. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.15. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре.

4.16. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготовлять необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения

4.17. Участвовать в работе педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей, постоянно повышать свою квалификацию.

4.18. Вести работу в информационно-методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую информацию для родителей.

4.19. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДОУ.

4.20. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством врача, старшей медсестры, старшего воспитателя.

4.21. Работать в тесном контакте с администрацией, специалистами, вторым педагогом, помощником воспитателя в своей группе.

4.22. Четко планировать свою коррекционно-образовательную и воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести «Карту развития ребенка»; соблюдать правила и режим ведения документации.

4.23. Защищать и представлять права ребенка перед администрацией, Советом и другими инстанциями.

4.24. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности с администрацией ДО У.

4.25. Нести материальную ответственность за дидактические пособия, предметно-развивающую среду своей группы.

**Специалисты ДОУ обязаны:**

4.26. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1-4.25 настоящих Правил)

4.27. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования мед, персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях образовательного учреждения.

4.28.Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и коррекционного обучения, проводить совместно с воспитателями группы родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.29. Следить за посещаемостью детей своей группы, доводить до сведения администрации причины долгого отсутствия детей.

4.30. Готовить детей к поступлению в школу.

4.31. Выполнять учебный план, режим дня, заранее готовиться к занятиям, изготовлять необходимые дидактические игры и пособия, в работе с детьми использовать современные методы и приемы работы, принципы личностно-ориентированной педагогики.

4.32. Участвовать в работе педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других специалистов.

4.33. Вести работу в информационно-методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую информацию для родителей.

4.34. Совместно с воспитателями, музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДОУ.

4.35. Работать в тесном контакте с администрацией, специалистами, педагогами, помощником воспитателя в своей группе.

4.36. Четко планировать свою коррекционно-образовательную и воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; вести определенную документацию, указанную в должностных обязанностях.

4.37. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.38. Защищать и представлять права ребенка перед администрацией, советом и другими инстанциями.

4.39. Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

4.40. Нести материальную ответственность за дидактические пособия, предметно-развивающую среду своей группы и ДОУ.

4.41. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными заведующей Д/с на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

**Работники ДОУ имеют право:**

4.42. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции ДОУ.

4.43. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.

4.44. Проявлять в работе творчество, инициативу,

4.45. Быть избранным в органы самоуправления,

4.46. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

4.47. Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

4.48. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда

4.49. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.

4.50. На совмещение профессий (должностей).

4.51. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

4.52.Работник имеет право на отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении (ст. 122 ТК РФ).

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

5.1. В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и педагогического персонала определяется графиком работы, составленным из расчета на 1 ставку:

* за 18 ч. работы в неделю - педагогу дополнительного образования;
* за 20 ч. работы в неделю - учителю-логопеду;
* за 24 ч. работы в неделю - музыкальным руководителям;
* за 25 ч. работы в неделю - воспитателям речевых групп;
* за 30 ч. работы в неделю - инструктору по физкультуре;
* за 36 ч. работы в неделю - заведующей, старшему воспитателю, воспитателям массовых групп, старшим мед.сестрам, педагогу-психологу и всем женщинам, работающим в образовательных учреждениях и занятых обслуживающим трудом;
* за 40 ч. работы в неделю - другим работникам и мужчинам, не перечисленным выше. Графики работы утверждаются заведующей детским садом по согласованию с профсоюзным органом и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под расписку и вывешиваются на видном месте не позднее, чем за одну неделю до введения их в действие.

5.2. Устанавливается режим работы для:

• помощников воспитателей с 8:00 до 18:00 . Обеденный перерыв с 13.00 до 15.20

• заведующей Д/с - в соответствии с графиком работы;

• зам. зав. по АХЧ – ненормированный рабочий день;(7ч.20мин.);

• ст. воспитателя - с 8:00 до 15:50;

• поваров - по графику смены;

• сторожей – по графику смены;

• ст. мед.сестра и фельдшер – по графику;

• кух. работника- с 8:00 до 18.00, обеденный перерыв с 13:00 до 15:20;

• рабочего по обслуживанию здания - с 8:00 до 18.00, обеденный перерыв с 13:00 до 15:20;

• воспитателей - по графику, утвержденному заведующей Д/с;

• дворника- с 8:00 до 18.00, обеденный перерыв с 13:00 до 15:20;

• делопроизводителя - с 8:00 до 18.00, обеденный перерыв с 13:00 до 15:20;

• машиниста по стирке белья - с 8:00 до 18.00, обеденный перерыв с 13:00 до 15:20;

• кастелянша- с 8:00 до 18.00, обеденный перерыв с 13:00 до 15:20;

5.3. Воспитатели ДОУ работают по графику, составленному старшим воспитателем. Оканчивается рабочий день воспитателей ДОУ в зависимости от продолжительности смены.

5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчета 36-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

5.5. Администрация имеет право поставить специалиста, старшего воспитателя на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ).

5.6. Администрация организует учет рабочего времени и его использования всех работников ДОУ.

5.7. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

**6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДОУ**

6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Администрация ДОУ привлекает работников к дежурству по ДОУ в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором по согласованию с Советом ДОУ или профсоюзным органом.

6.3. Расписание занятий педагогических работников ДОУ составляется старшим воспитателем исходя из педагогической целесообразности с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников.

6.4. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже трех раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания более полутора часов.

6.5. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. Предоставление отпуска директору ДОУ оформляется приказом по учебному округу, другим работникам приказом заведующей ДОУ.

6.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

• изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы,

• отменять занятия и перерывы между ними;

• называть детей по фамилии;

• говорить о недостатках и неудачах ребенка при других родителях и детях;

• громко говорить во время сна детей;

• унижать достоинство ребенка

6.7. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях в ДОУ только по согласованию с администрацией и в дни открытых дверей.

6.8. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.9. В помещениях ДОУ запрещается:

• находиться в верхней одежде и головных уборах;

• громко разговаривать и шуметь в коридорах, на лестничных площадках и других помещениях ДОУ;

• курить в помещениях и на участке ДОУ.

**7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

• объявление благодарности;

• премирование;

• награждение ценным подарком;

• награждение почетной грамотой;

• представление к званию лучшего по профессии.

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным органом детского сада.

7.3. Поощрения объявляются приказом заведующей ДОУ и доводятся до сведения коллектива.

7.4. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (Грамоты, благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (раздел 7 карточки формы Т-2).

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к государственным наградам и присвоению званий.

**8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ):

• замечание;

• выговор;

• увольнение.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (ст. 81 ТК РФ):

•прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

• появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

• разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

• совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;

• нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

• совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

• совершение работником, исполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника — директором ДОУ.

8.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.8. Взыскание объявляется приказом по ДОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

8.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.10. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.11. Педагогические работники ДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

8.12. Педагоги ДОУ могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 4«б» статьи 56 Закона РФ «Об образовании». Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

* нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
* совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* совершение работником, исполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника — директором ДОУ.

8.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.8. Взыскание объявляется приказом по ДОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

8.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.10. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.11. Педагогические работники ДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

8.12. Педагоги ДОУ могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 4«б» статьи 56 Закона РФ «Об образовании». Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

8.13. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

**9. ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

9.1. Работодатель обязан обеспечить:

• безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, осуществлении технологических процессов, применении инструментов;

• соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

• режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации -Республики Саха (Якутия);

• приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды в соответствии с установленными нормами категориям работников, предусмотренным законодательством;

• обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

• недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

• организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

• недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а так же в случае медицинских противопоказаний; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

• расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

• обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

• ознакомление работников с требованиями охраны труда;

• разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;

• наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

9.2. **Руководитель дошкольного учреждения обязан:**

• обеспечить выполнение правил пожарной безопасности и осуществлять контроль над соблюдением установленного противопожарного режима всеми работниками, принимать срочные меры по устранению отмеченных недостатков;

• организовать изучение правил пожарной безопасности и проведение противопожарного инструктажа со всеми работниками дошкольного учреждения. Лица, не прошедшие противопожарный инструктаж, а так же показавшие неудовлетворительные знания, к работе не допускаются;

• обеспечить разработку и утвердить план эвакуации и порядок оповещения людей, устанавливающие обязанности и действия работников дошкольного учреждения на случай возникновения пожара.

Для изучения правил пожарной безопасности все работники дошкольного учреждения должны проходить противопожарный инструктаж (вводный, первичный, повторный).

При проведении вводного инструктажа инструктируемые должны быть ознакомлены: с общими мерами пожарной безопасности с возможными причинами возникновения пожаров. Вводный инструктаж допускается проводить одновременно с инструктажем по охране труда (ТБ). О проведении вводного противопожарного инструктажа и проверке знаний производится запись в журнале регистрации вводного инструктажа, обязательно с подписями инструктировавшего и инструктируемого.

9.3. Работодатель обязан организовать проведение за счет собственных средств работника обязательных предварительных (при поступлении на работу) и за счет средств работодателя периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников (ст. 212 ТК РФ).

Работники лечебно-профилактических и детских учреждений проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ).

9.4. **Работник обязан:**

• соблюдать требования охраны труда, установленные законами и нормативными правовыми актами, а так же правилами и инструкциями по охране труда;

• проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда;

• немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья;

• проходить предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

9.5. в случае возникновения пожара каждый работник обязан: немедленно сообщить об этом по телефону в пожарную часть;

• задействовать систему оповещения людей о пожаре, приступить самому и привлечь других лиц к эвакуации детей из здания в безопасное место согласно плану эвакуации;

•известить о пожаре руководителя дошкольного учреждения или заменяющего его работника;

•организовать встречу пожарных подразделений, принять меры по тушению пожара имеющимися в учреждении средствами пожаротушения.

9.6. Нарушение норм и правил охраны труда и производственной санитарии лицом, на которое в установленном порядке возложена обязанность по выполнению этих правил и норм на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от норм собственности. Если это нарушение могло повлечь за собой несчастные случаи с людьми или иные тяжкие последствия, наказываются лишением свободы на срок до одного года, или исправительными работами на тот же срок, или штрафом в размере до пятисот минимальных размеров оплаты труда, или увольнением от должности с лишением права занимать определенные должности, или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо без такового. То же нарушение, повлекшее за собой причинение телесных повреждений или утрату трудоспособности, - наказываются лишением свободы на срок до трех лет или исправительными работами на срок до двух лет. Нарушения, указанные в части первой настоящего пункта, повлекшие смерть человека или причинение тяжких телесных повреждений нескольким лицам, - наказываются лишением свободы на срок до пяти лет (ст. 140 УК РФ).

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение № 4

**РАБОТНИКИ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ,**

**ИМЕЮЩИЕ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п\п | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска  (календарных дней) |
| 1 | Заместитель заведующей по хозяйственной части | Не менее 3 дней |

Основание ст. 119 ТК РФ

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение № 5

**РАБОТНИКИ, ИМЕЮЩИЕ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И ДОПЛАТУ**

**ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | должность | Размер доплаты за вредные условия труда в % | выплата, утвержденная учреждением в% | Продолжительность дополнительного отпуска  (календарных дней) |
| 1 | Шеф-повар | 4 | 10 | 7 |
| 2 | повар | 4 | 12 | 7 |
| 3 | повар | 4 | 12 | 7 |
| 4 | уборщица | - | - | 7 |
| 5 | грузчик | - | - | 7 |
| 6 | машинист по стирке белья | - | - | 7 |
| 7 | логопед | 20 | 20 | - |
| 8 | педагог-психолог | 20 | 20 | - |
| 9 | врач |  |  | 14 |
| 10 | старшая мед. сестра |  |  | 14 |
| 11 | фельдшер |  |  | 14 |

Основание: Согласно аттестации рабочих мест, выполненный ООО «Республиканский центр аттестации и сертификаций» г. Улан-Удэ от 22/06/2011г. акт № 11-196/3 по охране труда

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОУ

МДОУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение № 6

**Порядок предоставления отпусков на 2012г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Должность | Общая продолжи-тельность | За ненормиро-ванность |
| 1 | Заведующая | 66 | - |
| 2 | Зам по АХЧ | 55 | - |
| 3 | Воспитатель | 66 | - |
| 4 | Пом. воспитателя | 52 | - |
| 5 | Повар | 59 | - |
| 6 | Дворник | 52 | - |
| 7 | МСБ | 59 | - |
| 8 | Сторож | 52 | - |
| 9 | Уборщица | 59 | - |
| 10 | Кух. работник | 52 | - |
| 11 | Муз. руководитель | 66 | - |
| 12 | Инструктор по физ-ре | 66 | - |
| 13 | Медперсонал | 66 | - |
| 14 | Учитель-логопед | 80 | - |
| 15 | Педагог-психолог | 80 | - |
| 16 | ПДО якут. языка | 66 | - |
| 17 | Делопроизводитель | 52 | - |

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение № 7

#### Перечень должностей, дающих право на молоко

В детском саду № 5 «Радуга» нет должностей, которым дается право на молоко.

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Приложение № 8

ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ

СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Должность | Средства индивидуальной защиты | Норма выдачи на год на каждого (шт.) |
| 1 | Младший воспитатель яс. групп  Помощник воспитателя ДОУ | Халат хлопчатобумажный  Передник  Косынка  Перчатки резиновые | 2  2  2  до износа |
| 2 | Врачи  Средний медицинский персонал | Халат хлопчатобумажный  Шапочка хлопчатобумажная  Перчатки резиновые | 2  2  до износа |
| 3 | Уборщик производственный и служебных помещений | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы комбинированные  Перчатки резиновые | 2  2  до износа |
| 4 | Дворник | Костюм хлопчатобумажный  Фартук хлопчатобумажный с нагрудником  Рукавицы комбинированные  Зимняя куртка на утепляющей подкладке  Обувь | 1  1  6  1 на 2,5 года  1 пара на 2,5 года |
| 5 | Кладовщик  Подсобный рабочий | Халат хлопчатобумажный или  костюм хлопчатобумажный  Рукавицы комбинированные | 2  4 |
| 6 | Повар, шеф-повар | Костюм хлопчатобумажный  Передник хлопчатобумажный  Колпак хлопчатобумажный | 2  2  2 |
| 7 | Машинист по стирке белья (прачка) | Халат хлопчатобумажный  Косынка хлопчатобумажная  Фартук прорезиненный | 2  2  2 |
| 8 | Кухонный работник | Халат хлопчатобумажный  Косынка хлопчатобумажная  Фартук прорезиненный | 2  2  2 |

Основание:

1. ТК РФ от 1 октября 2006г. ст. 219
2. ФЗ от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение № 9

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ БЕСПЛАТНОГО МЫЛА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень работ и профессий | Норма выдачи в месяц (шт.) | Количество работников |
| 1 | Помощники воспитателя | 4 | 12 |
| 2 | Повар  Кухонный работник | 3 | 3  1 |
| 3 | Старшая медсестра | 1 | 1 |

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение № 10

**Положение о комиссии по трудовым спорам.**

На основании ст. 384 ТК РФ от 26 декабря 2001 г. комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

На основании общего собрания коллектива в состав комиссии по трудовым спорам выбраны:

1. Ханды Н.В. – заведующая Д/с — председатель ;

2. Еремеева Д.Н. – ст. воспитатель – секретарь;

3. Слепцова Е.И. – председатель профкома — член комиссии;

4. Леонова Т.А. – зам по АХЧ, член.

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение № 11

**Соглашение по охране труда.**

**I. Организационные мероприятия.**

1. Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, (утв. Постановление Минтруда России от 14.03.1997 г. № 12).

2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране и проверки знаний требований охраны труда работников и организации».

3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

4. Организация уголков, приобретение для них наглядных пособий.

5. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям детского сада. Согласовать с профкомом в установленном порядке.

6. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно инструктажа на рабочем месте в подразделениях детского сада.

7. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.

8. Обеспечение структурных подразделений детского сада законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и по пожарной безопасности.

9. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ детского сада:

* работников, которым необходим периодический медицинский осмотр;
* работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;
* работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
* работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;
* работников, которым положено мыло и другие обеззараживающие средства.

10. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год - весной и осенью).

11. Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.

12. Организация и проведение административно-общественного контроля охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

13. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников детского сада.

**П. Технические мероприятия.**

1. Внедрение технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

2. Реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в производственных и бытовых помещениях.

3. Установка искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах.

4. Своевременное обезвреживание отходов производства, являющиеся источником опасных и вредных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, световых фонарей, фрамуг.

5. Проведение испытания устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.

**III.** **Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.**

1. Периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентов к допуска к профессии.

2. Оборудование и обеспечение аптечками первой помощи медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России.

3. Оснащение медицинского кабинета, приобретение необходимых медикаментов, приборов, оборудования.

**IV.** **Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.**

1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997-2001г.г. и Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлениями Минтруда России от 18.12.1998 года № 51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 года № 39.

2. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрический коврик, инструменты с изолирующими ручками и др.)

3. Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

4. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогаз).

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение № 12

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВМЕСТНЫХ КОМИССИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Комиссия создается из представителей работодателя, профсоюза и иных уполномоченных работников представительных органов и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников и их представителей в области охраны труда на предприятии.

1.2. Представители работников выдвигаются в комиссию из числа профкома или трудового коллектива на общем собрании трудового коллектива, представители работодателя назначаются приказом по учреждению.

Представители комиссии отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива. В случае признания деятельности комиссии неудовлетворительной собрание в праве отозвать их из состава комиссии и выдвинуть в ее состав новых представителей.

1.3.Комиссия может выбрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря.

1.4. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем.

1.5. В своей деятельности комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, надзора и контроля над охраной труда профсоюзами, службой охраны труда учреждения и специалистами, привлекаемыми на договорной основе.

1.6. Для выполнения возложенных задач членам комиссии рекомендуется получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет средств работодателя.

1.7. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором (соглашением по охране труда), нормативными документами предприятия.

2. ЗАДАЧИ КОМИССИИ

На комиссию могут возлагаться следующие основные задачи:

2.1.Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, профсоюзов и иных уполномоченных работников представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда на предприятии и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда.

2.4. информирование работников о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровью и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсаций и льгот.

3. ФУНКЦИИ КОМИССИИ

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

3.1. рассмотрение предложений работодателя, профсоюза, отдельных работников, уполномоченных работников представительных органов по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятии и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

3.2.Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах и на предприятии в целом, участие в проведении обследования по обращениям работников и разработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда на предприятии.

3.4. Участие в разработке проекта бюджета охраны труда ДОУ.

3.5.Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов (на пищеблоке, в прачечной) с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ.

3.6. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильное их применения.

3.7. Оказание содействия работодателю в организации на предприятии обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведения своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.8. Участие в работе по пропаганде охраны труда на предприятии, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. ПРАВА КОМИССИИ

Для осуществления возложенных функций комиссии могут быть предоставлены следующие права:

4.1. Получать от работодателя и службы охраны труда ДОУ информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профсоюзных заболеваниях, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровья и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий прав работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комитета.

4.4. Вносить предложения работодателю по привлечению к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушивших законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

4.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию безопасных условий труда на предприятии.

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_г.

Приложение № 13

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ, ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПО ДЕТСКОМУ САДУ № 5 «Радуга» городского округа « город Якутск».**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия | Комиссия в составе | Срок  (в год) | Расходы на год |
| 1 | Организационные мероприятия |  |  |  |
|  | * обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности; * обучение и инструктаж «Правил эксплуатации электроустановок потребителей (ПЭЭ); * обучение и инструктаж по пожарной безопасности * обучение и инструктаж по охране жизни и здоровья детей (устный ответ по билетам); * своевременное проведение; соответствующими службами необходимых испытаний и техническое освидетельствование оборудование машин и механизмов; * тренинг персонала по действиям в чрезвычайных ситуациях (при пожаре, при наводнении, при землетрясении, при терроризме, при отключении электроснабжения, при аварии отопительной системы и т.д.); * организовать учение по пожарной безопасности с объявлением очага возгорания и эвакуации из здания «Оказание первой до врачебной помощи при несчастном случае». | Администрация  (А)  Комиссия по охране труда  (КОТ)  Производственный сектор  (ПС профкома) | 2  2  2  2  2  2  3 |  |
| 2 | Контроль по пожарной безопасности. |  |  |  |
|  | * доступность эвакуационных путей; * наличие информационного стенда по чрезвычайным и пожарным ситуациям; * наличие поэтажного плана эвакуации на 1, 2 и 3 этажах ; * укомплектованность ДОУ первичными средствами пожаротушения; * наличие указательных знаков при эвакуации; * наличие журнала первичных средств пожаротушения; * контроль над хранением легко воспламеняющих веществ; * контроль над эвакуационными путями перед культурно-массовыми мероприятиями. |  | ежеме-  сячно |  |
| 3 | Контроль за состоянием электрооборудования: |  |  |  |
|  | * проверка своевременности составления заявок по обследованию щитовой, электропроводки, мощности освещения; * двери в чердачные и технические помещения (насосную, вентиляционную камеру, бойлерную, склады, кладовые, электрощитовые) должны быть закрыты, а ключи должны храниться в определенном месте, доступном для получения их в любое время суток, а дверях должна быть надпись, определяющая назначение помещения и место хранения ключей; * проведение проверки по измерениям параметров электрической цепи; * наличие диэлектрических ковриков в прачечной, пищеблоке, электрощитовой: перчаток, бот в щитовой; * наличие маркировки номинального напряжения на всех электрических розетках и отключающих устройствах; * наличие заглушек на электрические розетки во всех помещениях ДОУ; * наличие огнеупорных подставок для утюгов; * соблюдение правил при использовании технических средств обучения; * использование технических средств уборки помещения (пылесос); * при использовании электроинструментов; * при использовании электрооборудования в физиокабинете. |  | Ежеме-сячно  1  2  ежеме-сячно  ежеме-сячно  ежеме-сячно  ежеме-сячно |  |
| 4 | Контроль по охране труда |  |  |  |
|  | * за использованием специальной одежды, обуви при мытье посуды, при мытье пола, туалетов; * за использованием резиновых перчаток при работе с дезинфицирующими средствами; * за соблюдением санитарно-гигиенических требований при уборке помещений мытье посуды, во время чистки ковров и т.д.; * за освещенностью помещений; * за технологией мытья посуды и экономии моющихся средств; * за выполнением правил личной гигиены, содержания рабочего места в чистоте; * за выполнением правил работы на высоте при использовании стремянки; * за выполнением правил работы с инструментами (столяра, сантехника и т.д.); * за хранением битой посуды; * за хранением товара, порядком в складских помещениях; * за наличием аптечки первой медицинской помощи. |  |  |  |
| 5 | Контроль по охране жизни и здоровья детей |  | ежеме-сячно |  |
| 6 | Технический осмотр здания |  | ежеме-сячно |  |
|  | * осмотр штукатурки потолков; * орочность балок, пола, лестниц, оконных рам; * целостность линолеумного покрытия; * за работой вентиляционных установок; * за исправностью водопровода и системы отопления; * за работой канализации; * за устойчивостью и исправностью фрамуг и форточек; * за целостностью мебели. |  |  |  |
| 7 | Приобрести |  |  |  |
|  | - металлические двери для кладовой;  - индивидуальные средства защиты. |  |  |  |

Председатель профсоюзного комитета Заведующая МДОБУ

МДОБУ Детский сад № 5 «Радуга» Детский сад № 5 «Радуга»

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

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

Приложение № 14

**Трудовой договор №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

г. Якутск

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение «Детский сад №5 «Радуга» (ИНН 1435183023), именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующей Ханды Надежды Васильевны, действующей на основании приказа Управления образованием за №02-01/102 от 24.08.2007 г. и Устава, с одной стороны и

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

(указать Ф.И.О. работника)

паспорт: серия\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, выдан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата выдачи «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г., код подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. «Работодатель» принимает на работу «Работника» в качестве\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(указать работу, на которую принимается Работник)

Работа в качестве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ является для Работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Настоящий трудовой договор заключается на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ срок.

Работник работает с «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

По истечении срока трудового договора он может быть продлен по соглашению сторон или между ними может быть заключен новый трудовой договор.

Работнику устанавливается **испытательный срок на 3 месяца** со дня принятия на работу.

1. Трудовая книжка Работника ведется и хранится у Работодателя.
2. **Права и обязанности Работника.**

**Работник имеет право:**

* 1. на защиту профессиональной чести и достоинства;
  2. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании» РФ, Закона «Об учителе» РС(Я);
  3. предоставление ему работы обусловленной трудовым договором;
  4. представлять по доверенности, выданной руководителем образовательного учреждения образовательное учреждение во всех инстанциях;
  5. участвовать в коллективных переговорах и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей;
  6. своевременную и в полную объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
  7. отдых в соответствии с ТК РФ;
  8. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, ФЗ «Об образовании», Закона «Об учителе» РС(Я);
  9. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
  10. участие в управление учреждением в предусмотренных ТК РФ, ФЗ «Об образовании» и коллективным договором формах;
  11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
  12. знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения
  13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном ТК РФ;
  14. обязательное социальное страхование;
  15. право на прохождение аттестации.

**5. Работник обязан:**

5.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные не него трудовым договором;

5.2. выполнять функции, определенные квалификационными характеристиками и требованиями, обусловленными должностной инструкцией, нормативными актами Правительства и МО РС(Я), РФ решениями и приказами Работодателя;

5.3. создавать благоприятные условия для разностороннего развития личности, в том числе путем удовлетворения потребностей воспитанников;

5.4. отвечать за жизнь, здоровье, благополучие вверенных ему воспитанников, а так же в период проведения различных мероприятий вне здания детского сада;

5.5. незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников, воспитанников, сохранности имущества;

5.6. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

5.7. соблюдать трудовую дисциплину;

5.8. соблюдать требования по охране труда, обеспечение безопасности труда и пожарной безопасности;

5.9. обеспечивать учет и хранение оборудования, его эффективное и педагогически оправданное применение в учебно-воспитательном процессе;

5.10. бережно относиться к имуществу детского сада, других работников и воспитанников;

5.11. соблюдать Устав образовательного учреждения, учредительного договора, иных локальных актов МО РФ, МО РС(Я), Управления образованием г. Якутска, а так же настоящий договор;

1. **Права и обязанности работодателя**

**Работодатель имеет право:**

* 1. Изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, Законом «Об образовании» РФ, Законом «Об образовании» РС(Я);
  2. Контролировать содержание реализуемых программ на соответствие государственным стандартам;
  3. Утверждать экспериментальные и инновационные программы;
  4. Устанавливать размеры доплат, надбавок и премий Работнику в пределах имеющихся средств;
  5. Проверять работу Работника (в т.ч. путем посещения занятий, родительских собраний);
  6. Давать оценку качеству работы Работника;
  7. Контролировать соблюдение Работником Устава образовательного учреждения, учредительного договора и локальных актов, актов МО РФ, МО РС(Я), Управления образованием г. Якутска;
  8. Привлекать Работника к ответственности, в том числе дисциплинарной и материальной , виновные действия (бездействия) в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и Законом «Об образовании» РФ, Законом «Об образовании РС(Я);
  9. Устанавливать предельную нагрузку Работника на учебный год.

**Работодатель обязан:**

* 1. Выполнять условия настоящего договора и содействовать Работнику в выполнении своих должностных обязанностей и функций;
  2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы права;
  3. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работника.

1. **Ответственность сторон.**
   1. Работник несет дисциплинарную и материальную ответственность, предусмотренную законодательством.
2. **Организация и оплата труда.**
   1. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
   2. Работнику устанавливается в соответствии с профессиональной квалификационной группой оклад в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_( \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей.

указать сумму прописью

* 1. Работнику к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

устанавливаются:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню в размере \_\_\_\_\_\_\_\_;

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере \_\_\_\_\_\_\_\_;

- повышающий коэффициент за ученую степень в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- персональный повышающий коэффициент к окладу в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

- повышающий коэффициент за выслугу лет в размере \_\_\_\_\_\_\_\_;

- надбавка за стаж работы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Стимулирующая выплата \_\_\_%

Иные выплаты \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_%

* 1. Работнику устанавливается районный коэффициент в размере \_\_\_\_\_\_% и надбавки за работу в районе Крайнего Севера в размере \_\_\_\_\_\_ %.».
  2. Работник согласен исполнять обязанности временно отсутствующего работника.. Доплата производится за фактически отработанное время.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_г.

* 1. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, согласно действующему законодательству продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дней, дата очередного отпуска Работника утверждается Работодателем;
  2. Работник подлежит всем видам государственного страхования на период настоящего трудового договора;
  3. На период действия настоящего Трудового договора на Работника распространяются условия социально-бытового обеспечения, действующего в Управлении образованием г. Якутска.

1. **Расторжение и прекращение трудового договора.**
   1. Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 78, 80, 81 ТК РФ), Законом «Об образовании» РФ, Законом «Об образовании» РС(Я);
   2. По соглашению сторон;
   3. В случае отказа Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
   4. В связи с обнаружившимся несоответствием Работника занимаемой должности в результате проверок, аттестации руководящих кадров;
   5. В случае повторного нарушения Работником трудовой дисциплины в течение года;
   6. В случае однократного появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
   7. В случае совершения по месту работы хищения (в т.ч мелкого), установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенции которого входит наложение административного взыскания;
   8. Трудовой договор может быть прекращен досрочно в случае невыполнением Работником либо Работодателем условий настоящего договора;
   9. При досрочном прекращении действия трудового договора в случае ликвидации (реорганизации) учреждения Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном трудовым законодательством;
   10. Работник имеет право расторгнуть настоящий договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 14 календарных дней до увольнения.
2. **Заключительные положения.**
   1. Споры, возникающие между сторонами, разбираются в установленном действующим законодательством порядке;
   2. По окончании срока действия трудового договора он может быть заключен на новый срок или при нежелании одной из сторон продолжать дальнейшие трудовые отношения, трудовой договор прекращается в связи с истечением срока его действия;
   3. Условия настоящего договора имеют обязательную юридическую силу для обеих сторон и могут быть изменены только с их согласия;
   4. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору должны быть совершены только в письменной форме;
   5. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

**Дополнительные условия.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адреса сторон | | |
| Работодатель: |  | Работник: |
| МДОБУ д/с №5 "Радуга" |  |  |
| г. Якутск |  |  |
| улица Кузьмина 19 |  |  |
|  |  |  |

М.П.

Согласовано: Утверждаю:

Председатель ПК: Заведующая:

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

Слепцова Е.И. Ханды Н.В.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_ г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_ г.

Приложение 15

**Дополнение**

**к Коллективному договору МДОБУ «Детский сад №5 «Радуга»**

На основании приказа №01-11/117 от 08 мая 2008 года Управления образованием ГО «Якутск» «О стимулировании работников системы образования Городского округа «Якутск», в соответствии с Указом Президента Республики Саха (Якутия), с учетом рекомендаций, изложенных в Постановлении Правительства Республики Саха (Якутия) от 26 января 2008 года №31 «Об увеличении бюджетных ассигнований на оплату труда работников республиканских государственных учреждений», решением Окружного Совета г. Якутска от 6 мая 2008 года РОС-5-1 «О внесении изменений в решение Окружного совета г. Якутска от 05 февраля 2008 года №РОС -59-2 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы ГО «Якутск» внести изменения в Коллективный Договор:

1. Установить с 6 июля 2008 года работникам МДОУ «Детский сад №5 «Радуга» должностные оклады в соответствии с решением Окружного совета г. Якутска от 30 октября 2007 года РОС-54-3 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы»;
2. Установить с 6 июля 2008 года ежемесячную стимулирующую надбавку в размере 14 процентов к заработной плате работникам МДОУ «Детский сад №5 «Радуга»