**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Бежтинский детский ясли-сад №1»**

**на 2021-2025 г.г.**

От работодателя: От работников:

Заведующая МКДОУ

«Бежтинский детский я/с№1 Председатель

 трудового коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ш.Д.Курбаналиева МКДОУ «Бежтинский дет. я/с №1»

 \_\_\_\_\_\_\_ Умалова А.М.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ**

**ДОГОВОР**

**с. Бежта**

**Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении общеразвивающего вида «Бежтинский детский ясли- сад №1» (далее ДОУ )
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
3. Сторонами коллективного договора являются:
* работники ДОУ, являющиеся членами трудового коллектива, работодатель в лице его представителя – заведующей Хайбулаевой М.М.
1. Работники, не являющиеся членами трудового коллектива, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с заведующим (ст.ст.30,31 ТК РФ).
2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.
3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен заведующим до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Трудовой коллектив обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с заведующим.
2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
3. При смене формы собственности ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
4. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДОУ.
8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 5-ти лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
10. Стороны определяют следующие формы управления ДОУ непосредственно работниками и через профком:
* учет мнения профкома;
* консультации с заведующим по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно

затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

* обсуждение вопросов с заведующей о работе ДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* другие формы.

**2. Трудовой договор**

**2.1.**Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**2.2.**Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается заведующим и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.3.**Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные (ст.57 ТК РФ), в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

* 1. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам помимо основной работы, устанавливается заведующим ДОУ с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

**2.6.** Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

**2.7.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); Оплата производится за фактически отработанное время.

**2.8.**Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующей, возможны только ­по взаимному согласию сторон.

**2.9.** В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

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

**2.11.** О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

**2.12.** Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в ДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

**3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ.
2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.
3. **Работодатель обязуется:**

Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности.

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

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

**Работодатель обязуется:**

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТКРФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, или список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 с.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2,3; п.5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.
3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ДОУ инвалидов.
4. При сдаче в аренду неиспользованных помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников ДОУ.
5. **Стороны договорились, что:**
	1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в ДОУ свыше 10 лет.
	2. Одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет.
	3. Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.
	4. Имеющие государственные награды в связи с педагогической деятельностью.
	5. Не освобожденные председатели первичных профсоюзных организации,
	6. Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
	7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
	8. При появлении новых рабочих мест в ДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ДОУ в связи с сокращением численности штата.

**5. Рабочее время и время отдыха**

* + 1. **Стороны пришли к соглашению о том, что:**
1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ» (ст.91 ТК РФ), утверждённые работодателем с учетом мнения профкома, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ. В ДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

**5.2.** Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

**5.3.** Для воспитателей групп общеразвивающей направленности устанавливается продолжительность рабочей недели 36 часов (ст. 333 ТК РФ),**; учителя – логопеда – 20 часов в неделю; музыкального руководителя – 24 часа в неделю; инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.**

**5.4.** Продолжительность рабочего дня педагогического и обслуживающего персонала оп­ределяется графиком их работы. Каждый работник знакомится с графиком работы под роспись.

**5.5.** Работникам предоставляется 2 выходных дня – суббота и воскресенье, нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

**5.6.** В течение рабочего дня работникам ДОУ предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, которые в рабочее время не включаются (ст.108 ТК РФ).

**5.7.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.8.** Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

**5.9.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст.113 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению заведующего.

Работа в выходной, нерабочий и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

**5.11.** Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, «Правилами внутреннего трудового распорядка», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

**5.12.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым заведующим ДОУ, с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

**5.15. Размер отпусков для всех категорий работников ДОУ.**

**Основной оплачиваемый отпуск:**

* музыкальный руководитель - **42 дня;**
* инструктор по физической культуре - **42 дня;**
* воспитатель группы общеразвивающей направленности – **42 дня;**
* младший обслуживающий и технический персонал – **28 дней;**

**Дополнительный оплачиваемый отпуск,** Постановление президиума Совета Министров РХ №16 от 13.07.1993г. «Об утверждении ежегодного дополнительного отпуска».

* музыкальный руководитель – 8 дней;
* инструктор по физической культуре – 8 дней;
* воспитатель группы общеразвивающей направленности – 8 дней;
* младший обслуживающий и технический персонал – 8 дней;

**Дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы,** Постановление Правительства РФ от 18.08.2008г. № 617:

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

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

**5.18.** Оплата дополнительных отпусков производится из фонда оплаты труда.

 **Работодатель обязуется:**

**5.18.1.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
* работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
* предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Учредителем и (или) Уставом ДОУ.

**5.18.2**. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических

работников по ДОУ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

**5.18.3.** Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми.

 **6.Оплата и нормирование труда**

**Стороны исходят из того, что:**

**6.1.**Оплата труда работников ДОУ осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан (Постановление Правительства Республики Дагестан от 27.02.2019 г. №28), приказа «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Республики Дагестан.

**6.2.** Заработная плата, вознаграждение за труд зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

**6.3.**Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором на основании Положения об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам ДОУ с учетом процентной надбавки.

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

**6.5.** Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ДОУ устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе, согласно Положению, утверждённому работодателем. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

**6.6.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

**6.7.**В случаях, когда месячная заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

**6.8.** В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

**6.9.** Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится раздельно.

**6.10.**В оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**6.11**. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии:

при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов; при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.

Профессорско-преподавательскому составу, научным работникам и руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка к окладам (должностным окладам) в размере:

3000 рублей - за ученую степень кандидата наук; 7000 рублей - за ученую степень доктора наук.

При наличии звания и ученой степени оплата производится по каждому основанию.

**6.12.**Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству

**Повышающие коэффициенты за специфику работы определяются в следующих размерах:**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учительРоссийскойФедерации»,«ЗаслуженныйучительРеспубликиДагестан»,

«Народный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Республики Дагестан» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов для всех образовательных организаций, за исключением организаций высшего и дополнительного профессионального образования, а также научных организаций.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

 Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

**Условия оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений:**

Заработная плата директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам учреждений принимается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

 Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.

 Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

 В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению Министерства образования и науки Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Дагестан.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной

платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного государственного органа Республики Дагестан, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

Должностные оклады заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

**Повышающие коэффициенты за специфику работы определяются в следующих размерах:**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учительРоссийскойФедерации»,«ЗаслуженныйучительРеспубликиДагестан»,

«Народный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Республики Дагестан» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов для всех образовательных организаций, за исключением организаций высшего и дополнительного профессионального образования, а также научных организаций.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

**Условия оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений:**

Заработная плата директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам учреждений принимается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению Министерства образования и науки Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Дагестан.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного органа Республики Дагестан, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

Должностные оклады заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работы).

 …..Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей ,заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

 Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

 Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

 Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.)

 Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

 В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения , и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

 Министерство образования и науки Республики Дагестан устанавливает директорам учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

 Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется Министерством образования и науки Республики Дагестан с учетом результатов деятельности учреждения.

Премирование Директоров Учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

**7.Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера**

**7.1.** В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности);

 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**7.2**. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

 Доплата устанавливается:

 рабочим пищеблоков ( повар, кухонный рабочий);

рабочим прачечных (рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик);

рабочим котельных ( истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник);

рабочим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник, аппаратчик по химической водоочистке, машинист насосной установки);

рабочим хозяйственной службы (газоэлектросварщик, дезинфектор).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации ( данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

 доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Доплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки за заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячном количестве рабочих часов в соответствующем календарном году;

 оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

 выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в следующих размерах:

 за осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков помощниками воспитателей детских дошкольных учреждений -19 %

за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (помощник воспитателя, няня, санитарка няня) - 13%

 за наличие в группах дошкольных образовательных детей свыше:

 от 21 до 30 детей -3%

 от 31 до 40 детей - 6%

 свыше 40 детей – 9 %

 **8.Условияосуществленияиразмерывыплатстимулирующегохарактера**

**8.1**.В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы; премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников ( за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты.

 Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входят директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплата труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

**8.2.**Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

 особый режим работы;

 непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

 организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имидж учреждения.

 организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имидж учреждения.

**8.3.** К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

 а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

 лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада); лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада);

 лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада).

 При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

 б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

 Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения.

**8.4.**Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет - 2 процента;

от 5 до 10лет - 3 процента;

от10до15лет-4процента; свыше 15 лет - 5процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

**8.5.**Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;

организацию внеучебных мероприятий , в том числе социальных проектов;

участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;

авторские программы разного типа;

образцовое содержание кабинета и группы;

 обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

 отсутствие жалоб со стороны работников.

**9. Работники учреждения премируются:**

 а) в случае поощрения:

 Правительством Республики Дагестан - в размере 10 000 рублей;

 Главой Республики Дагестан – в размере 15 000 рублей;

 Правительством Российской Федерации в размере 20 000 рублей;

 б) при награждении:

 орденами и медалями Российской Федерации – в размере 20 000 рублей;

 ведомственными наградами:

 Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере 10 000 рублей;

 Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан – в размере 5 000 рублей.

**9.1.**Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, включающее в себя в себя конкретный перечень критериев и размеры выплат стимулирующего характера, утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей , размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

 для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов;

 для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений – не менее 5 процентов;

 для преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений профессионального образования – не менее 5 процентов;

 для лиц, занимающих другие должности – не менее 5 процентов

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь ( материальное поощрение ) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа(жены) , детей ), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

 Выплата материальной помощи производится:

 работникам - на основании приказа учреждения;

 директорам учреждений на основании приказа Министерства образования и науки Республики Дагестан.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается. На сумму материальной помощи коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не применяется».







**10.Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, и включает в себя:**

* базовые оклады (базовые должностные оклады) по ПКГ, либо оклады (должностные оклады) с учётом повышающих коэффициентов к окладам;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера;
* другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами ДОУ.

**10.1.**Изменение оплаты труда и (или) размеров базовых (должностных окладов) производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (базового оклада) заработной платы;
* при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории базовый оклад увеличивается на повышающий коэффициент – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;.
* при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
* при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

**10.3.**  На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

**10.4.**  Порядок комплектования ДОУ определяется Учредителем в соответствии с законодательством Российской Федерации, закрепляется в Уставе, и является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

**10.5. Работодатель обязуется:**

**10.5.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст.412 ТК РФ), в размере среднего заработка (ст.234 ТКРФ).

**10.5.2.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, выплачивают заработную плату в полном размере.

**10.5.3.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

**8. Гарантии и компенсации**

**Стороны договорились, что работодатель:**

**8.1.** Обеспечивает бесплатным пользованием работников методической литературой в образовательных целях.

**8.2.** Организует в ДОУ места для приема пищи сотрудников

**8.3.**Один раз в год информирует коллектив ДОУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**9. Охрана труда и здоровья**

**Работодатель обязуется обеспечить:**

**9.1.** Ежегодное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2% от суммы затрат на производство работ, услуг(ст. 226 ТК РФ).

**9.2.** Аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии включаются: работодатель, представители выборного органа первичной профсоюзной организации, специалист по охране труда.

**9.3.** Проведение со всеми работниками и вновь поступающими на работу, а также при переводе на должность обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

**9.4.** Организацию обучения и проверку знаний охраны труда всеми работниками 1 раз в 3 года.

**9.5.** Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда. Своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену, Своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст.119 ТК РФ).

**9.6.** Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя (ст.119 ТК РФ).

**9.8.** Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**9.9.** Разработку и утверждение правил и инструкций по охране для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

**9.10.** Обеспечивать соблюдение работниками требований инструкций по охране труда.

**9.11.** Создать в ДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

**9.12.** Осуществлять совместно с профкомом контрольную деятельность за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**9.13.** Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контрольной деятельности за состоянием охраны труда в ДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**9.14.** Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Недопущение работников к исполнению ими обязанностей без предварительных медицинских осмотров.

**12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

**Стороны договорились, что:**

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

**12.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**12.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива в конце учебного года

**12.4.** Рассматривают в 3–х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

**13. Предоставление гарантий молодым специалистам:**

**13.1.** Стороны договорились предоставлять молодым работникам условия для обучения в учебных заведениях общеобразовательного, среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ.

**13.2.** Выплачивать молодым специалистам в течение 3-х лет доплату 20 % от оклада.

**13.3.** Администрация и профком оказывают молодым работникам содействие в занятии спортом, организации досуга.

**13.4.** При рождении ребенка выплачивается единовременное пособие.

**Заведующая МКДОУ**

**«Бежтинский детский ясли-сад №1» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ш.Д.Курбаналиева**

**Председатель Т/к\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Умалова А.М.**