**От работодателя От работников**

**Заведующий МКДОУ д/с №2 Председатель первичной ПО**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Погорелова В.Ю. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гусейхановой У.Г.**

**«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г.**

**Коллективный договор**

**МКДОУ детский сад №2 «Березка»**

**на 2017-2019 годы**

**Зарегистрирован ГКУ РД «ЦЗН» МО г. Кизляр»**

**Регистрационный №\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 2017г.**

 **Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**г. Кизляр**

**Общие положения.**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ детский сад №2 «Березка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников.

1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Гусейхановой У.Г. и работодатель в лице его представителя - заведующей детским садом №2

Погореловой В.Ю.

 1.4 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.9.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома и согласовывает с ним:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение об оплате труда работников;

Соглашение по охране труда.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и

ее размеров.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска.

Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда.

Положение о премировании работников.

**II. Трудовой договор**

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

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

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работников только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях:

временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.2. Учебная нагрузка педагогам, воспитателям 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 работникам.

2.3. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.). В течение учебного года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечивают гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

**III.** Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение

квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. 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 учреждения. ( Приложение №1)

3.3 Работодатель обязуется:

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направлялся 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 служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Организовать 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 разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. 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 ТК РФ).

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

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

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.1 ст.81 ТК РФ) производится с учетом предварительного согласования с профкомом (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда, квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, родители, воспитывающие детей –инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные председатели профкомов, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

**V.** Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №"7), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (Приложение №7), утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

 5.4 Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 11З ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий 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.

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

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9.Работодатель обязуется:

предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение №4),

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение№2), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (CT. 101 TK РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, не менее трех календарных дней).

предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – З дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

- для проводов в армию - 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;

- работающим пенсионерам по старости - 14 дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих , погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней в году.

- работающим инвалидам - 60 дней в году;

- членам профкома - 5 дней;

- не освобожденному председателю первичной организации - 7 оплачиваемых дней,

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка инвалида до 18 лет,

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет и др. лицам согласно ст. 263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью - 14 дней;

- работнику в день рождения - 1 день в году;

- при отсутствии в течении года дней нетрудоспособности - 7 дней,

- в связи с похоронами близких (родители, дети) - 3 оплачиваемых дня, в порядке, предусмотренном Уставом учреждения.

5.9. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и Уставом данного образовательного учреждения (Ст.335 ТК РФ).

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

**VI.** Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ст.2 Закона Республики Дагестан от 7.04.09 № 25 «О новых системах оплаты труда работников госучреждений Республики Дагестан», одноименным постановлением Правительства РД от 27 .04.09 г. № 117 и постановлением администрации городского округа «город Кизляр» от 29.07.09 г. № 106 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кизляра. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 26 и 10.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение №1) и включает в себя:

оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с ст.2 Закона Республики Дагестан от 7.04.09 г.№25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», одноименным постановлением Правительства РД от 27.04.09 г. №117 и постановлением администрации городского округа «город Кизляр» от 29.07.2009 г. № 106 « О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кизляра»;

доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

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

Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, заработную плату в полном размере.

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

**VII.** Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились о том, что работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Обеспечивает предоставление низкооплачиваемой категории работников, имеющих детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

**VIII.** Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение, по охране труда (приложение №6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средств в сумме 1% от фонда оплаты труда, (но не менее 0,2% затрат).

8.3.Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.6.Обеспечить работников спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, (приложение №3).

8.7.Обеспечивать приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ) (приложение №3)

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

8.9.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья и в следствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входит член профкома.

Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве; лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РД, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае обнаружения ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

 8.20. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21 Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

оказывать материальную помощь, в случаях тяжелого материального положения.

 **IX**. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

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

Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

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

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункта «б» и пункта 3 и пункта 5 статьи 81.ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения, с предварительного согласия профкома.

Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя ПО, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ). Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификационной аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда социальному страхованию и других.

Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами - профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

-создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 135 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы, за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время ( ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

**X.** Обязательства Профкома

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

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

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

10.4 Осуществлять контроль за правильностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

10.9.Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

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

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Ответственность сторон.

Стороны договорились о следующем:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения.

Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

Стороны 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.

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

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Приложение№2

 к коллективному договору.

**Утверждаю: Согласовано:**

**Руководитель учреждения Председатель Профкома**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_\_г. «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_\_г.**

***ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА***

*Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем системы Министерства образования.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Должность** | **Кол-во** |
| **1** | Руководители, заведующие, директора учреждений | 3-12 |
| **2** | Делопроизводители, делопроизводитель-машинистка. | 3-12 |
| **3** | Шеф повара | 3-12 |
| **4** | Кладовщики. | 3-12 |

*Приложение №3*

*к коллективному договору*

Утверждаю: Согласовано:

Руководитель учреждения Председатель Профкома

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

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

*ПЕРЕЧЕНЬ*

*Должностей, при работе на которых выдается бесплатно спецодежда, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Нормами, утвержденными МО РФ.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Наименование спецодежды, спец обуви и СИЗ | Срок носки вмесяцах |
| Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный, рукавицы комбинированные. | 122 |
| дополнительно: |  |
| сапоги резиновые,перчатки резиновые. | 126 |
| Слесарь по обслуживанию помещений | Полукомбинезон хлопчатобумажныйПерчатки диэлектрическиеГалоши диэлектрические | 12дежурныедежурные |
| Дворник | Фартук хлопчатобумажный с нагрудникомРукавицы комбинированныеКостюм вискозно-лавсановый | 12212 |
|  | Зимой дополнительно:куртка хлопчатобумажная на утепляющей подкладкеплащ непромокаемый | 1836 |
| Младший воспитатель | Халат белыйХалат фланелевыйГалоши резиновые | 363636 |

*Приложение №4*

*к коллективному договору*

Утверждаю: Согласовано:

Руководитель учреждения Председатель Профкома

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

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

*ПЕРЕЧЕНЬ*

*Профессий, дающих право на дополнительный отпуск и доплату за напряженный режим работы, вредные условия труда в учреждениях образования.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование должностей | Размер доплат | ДополнительныйОтпуск |
| 1 | Шеф – повар | 12% | 6 дней |
| 2 | Повар | 12% | 6 дней |
| 3 | Кухонные рабочие | 12% | 6 дней |
| 4 | Дворник, уборка туалетов | 5% | 6 дней |
| 5 | Машинист по стирке белья сприменением моющих средств | 5% | 6 дней(вручную 12дней) |
| 6 | Уборщик служебных помещений при отсутствии бытовых коммуникаций | 5%  |  - |
| 7 | Делопроизводитель | 5% | 3 дня |
| 8 | Младший воспитатель | 5% | 6 дней |

*Приложение №5*

*к коллективному договору*

Утверждаю: Согласовано

Руководитель учреждения Председатель ПО

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

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

**Положение об оплате труда работников**

**I. Нормы рабочего времени. Нормы педагогической нагрузки.**

Ставки заработной платы педагогических работников выполняются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

\*за 18 часов педагогической работы в неделю (3 часа в день) педагогам дополнительного образования;

\*за 20 часов преподавательской работы в неделю: учителям-логопедам;

\*за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: концертмейстерам;

\*за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям инструкторам по физической культуре;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп, педагогам- психологам, социальным педагогам;

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

составляет 40 часов в неделю

**II. Порядок исчисления заработной платы (тарификация).**

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную ставку норму часов педагогической работы в неделю. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

**III. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.**

1. Оплата труда в следующих случаях осуществляются в соответствии с тарифным коэффициентом более высокого разряда, чем это предусмотрено тарифно-квалификационной характеристикой по должности работника:

- на два разряда выше:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- на один разряд выше:

Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности ( преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ» и «Заслуженный преподаватель РФ».

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания:

«Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный».

Повышение оплаты труда производится только при условии соответствий почетного звания профилю учреждения, а специалистам образовательных учреждений.

- при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При наличии у работников, имеющих почетное звание или ученую степень, право на повышение ставок заработной платы в процентах подлежат ставки (оклады, установленные им с учетом почетного звания или ученой степени.

**IV. Доплаты**

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются:

\* за работу в ночное время - в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с22ч. до 6ч.).

\* за работу в неблагоприятных условиях труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями, утвержденными Правительством РФ «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работника. организаций и учреждений системы МО РФ в размере:

\* с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 % ставки (оклада);

\* с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% ставки (оклада). Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной где указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).

3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачиваете не менее чем в двойном размере:

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

\* работникам, получающим месячный оклад,

 - в размере не менее одинарной часовой и дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в предел месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной ставки сверх оклада

 - ее работа производилась сверх месячной нормы.

По пожеланию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за переработку рабочей времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую в пределах рабочего времени, установленного графиком работ. Производится доплата: не менее, чем в полуторном размере - за первые два часа, и не менее, чем в двойном размере за последующие часы работы.

5. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанности устанавливаются учителям, руководителям, другим педагогическим работникам.

6. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий должностей) или обязанности временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ.

Размеры доплат за совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, устанавливается руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профкома и максимальными размерами не ограничиваются.

**VI. Надбавки**

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоении новых дисциплин в следующих случаях:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работника | Вид доплаты | Размер % к ставке | На период |
| Вспомогательныйперсонал | За работу с хлорной известью | До 5% | С включением втарификацию |
| За уборку туалетныхкомнат | До 5% | С включением втарификацию |

**VII. Порядок определения уровня образования.**

1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов по ОСОТ определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, учителей-логопедов).

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады по ОСОТ устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра» устанавливаются разряды оплаты труда по ОСОТ, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, дает право на установление разрядов оплаты труда по ОСОТ, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3. Учителям-логопедам, учителям дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. начальных классов) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, разряды оплаты труда по ОСОТ как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и др. аналогичные специальности;

- окончившим спец, факультеты по указанным выше специальностям и получивши диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

**VIII. Порядок определения стажа педагогической работы.**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке может быть установлен на основании надлежащих оформленных справок за подписи руководителя соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, и основании которых выдана справка о работе.

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

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

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

\* педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждения, согласно приложения №1.

\* время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах,

\* время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном приложением 2. к настоящему Положению.

*Приложение №6*

*к коллективному договору*

Утверждаю: Согласовано

Руководитель учреждения Председатель ПО

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

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

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет детского сада №2 «Березка» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2014 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержаниеработ | Единицаучёта | Кол-во | Стоимость | Сроквыполнения | Ответственные |
| 1. | Заменавходныхдверей | шт. | 2 | 20 000р.00к. | в течении года | Завхоз |
| 2.  | Замена электропроводки  | м. | 50 | 30 000р. 00к. | в течении года | Завхоз |
| 3. | Замена оконного блока | шт. | 1 | 10 0000р.00к. | в течении года | Завхоз |

*Приложение №7*

*к коллективному договору*

Утверждаю: Согласовано:

Руководитель учреждения Председатель ПО

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

О материальном поощрении работников образования г. Кизляра.

1. Общая часть

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников образования вводятся следующие виды материального поощрения:

Премирование, за успешное и качественное выполнения работ и заданий;

Оказание материальной помощи.

2. Порядок установления премий за успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий.

Премирование работников, в том числе и руководителя до 1 оклада, производить по итогам работы: за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Предложение о размере премирования работника вносят: руководитель учреждения, выборный профсоюзный орган. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом. Решение о премировании руководителя принимает начальник управления образования по предложению выборного профсоюзного органа.

3. Основными условиями премирования являются:

Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции - до 80%.

Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий - до 80%.

Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности учреждения или отдельного работника в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний - 80%.

Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения, его заместителей и начальника ГУО и вышестоящих организаций по подчиненности - до 80%.

4. Премия может быть увеличена, если деятельность работника школы отвечает следующим условиям:

Качественное проведение мероприятий.

Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существенных проблем.

Методическая работа.

Высокие достижения учащихся, воспитанников.

За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетный периодом.

Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие) и в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и т.д.

**5. Порядок выплаты материальной помощи.**

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

При стихийных бедствиях, несчастных случаях. В целях социальной поддержки.

6. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении:

При стаже работы на момент выплаты до 1 года - в размере до 40% от оклада;

При стаже работы на момент выплаты от 1года до З лет, включая принятых на работу по переводу, - в размере до 60% от оклада;

При стаже работы от 10 до 15 лет - в размере до 80% от оклада;

При стаже работы от 15 лет и выше - в размере 100% от оклада.

7. Выплата материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

При стихийных бедствиях и несчастных случаях (краже, пожаре и т.п.) на основании личного заявления работника и приказа руководителя - до 1000 руб.

В целях социальной поддержки на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом до - 500 руб.

В случаях болезни и длительного лечения для частичного возмещения затраченных средств на лечение - до 500 руб.

8. На выплату премий и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся из фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в основные обязанности работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы и кроме того, фонда экономии по заработной плате по итогам отчетного периода