

Заведующий МБДОУ
детским садом № 61



Председатель ШМО

МБДОУ детского сада № 61
Т.С. Родионова



**Коллективный договор
на 2018-2021 г.
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 61**

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 10640/13-462
от 10.04.2018

Заместитель министра –
начальник управления по труду
_____ Г.В. Палятенко

Заместитель министра
В.И. Усачко

г. Новочеркасск
2018 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных обязательств сторон муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 61 (МБДОУ детский сад № 61 (далее по тексту – детского сада)).

Коллективный договор заключен, с одной стороны, работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации детского сада Родионовой Татьяны Сергеевны, с другой стороны, работодателем в лице заведующего детского сада Цыбиной Натальи Витальевны.

1.2. В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

1.3.1. соблюдение норм законодательства;

1.3.2. полномочность представителей сторон;

1.3.3. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.4. контроль и обязательность выполнения коллективного договора;

1.3.5. ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключается на срок 3 (три) года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников детского сада, независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.6. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему, подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании.

Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола собрания проходят обязательную регистрацию в Управлении Министерства труда и социального развития Ростовской области. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления детского сада.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования детского сада, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.9. При реорганизации (присоединении, разделении) детского сада коллективный договор

сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

1.10. При смене формы собственности детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности детского сада любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.12. При ликвидации детского сада коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При ликвидации детского сада претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и кредиторами.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

2.1. Работодатель в рамках действующего законодательства имеет право:

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

2.1.2. устанавливать систему оплаты труда детского сада;

2.1.3. издавать приказы и давать указания, обязательные исполнению для всех работников;

2.1.4. требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу детского сада, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.5. определять состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну учреждения, а также определять порядок ее защиты;

2.1.6. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, осуществлять иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством и Уставом детского сада;

2.1.7. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.1.8. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работнику в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом), нарушения правил внутреннего трудового распорядка, нанесения детскому саду материального ущерба;

2.1.9. за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей работодатель может установить работнику единовременную доплату за счет экономии по фонду заработной платы

или фонда стимулирующих выплат в соответствии с пунктом «Положения» (приложение №2).

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью детского сада и обеспечить законность ее соблюдения;

2.2.2. организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структур детского сада, проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к новому учебному году;

2.2.3. обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы

детского сада;

2.2.4.проводить своевременно в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» аттестацию и тарификацию педагогических работников;

2.2.5.обеспечить соблюдение законности в деятельности детского сада;

2.2.6.заключать коллективный договор и выполнять все условия коллективного договора;

2.2.7.предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);

2.2.8.создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

2.2.9.обеспечить работников инструментами, наглядными пособиями, методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.10.выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором (эффективным контрактом);

2.2.11.осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

2.2.12.учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов о:

- утверждении Положения об оплате труда, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов, касающихся интересов работников;
- ликвидации, реорганизации детского сада, сокращении численности или штатов;
- расследовании несчастного случая на производстве.

Раздел 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работники имеют право на:

3.1.1.заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2.предоставление им работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);

3.1.3.на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4.своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), (тарификацией), сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.1.5.переподготовку и повышение своей квалификации или обучение новой профессии;

3.1.6.предоставление перерыва в течении рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.7.полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте ;

- 3.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей (профком), а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;
- 3.1.9. возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.10. обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных Федеральными Законами;
- 3.1.11. социальное обеспечение при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- 3.1.12. создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций;
- 3.1.13. другие права в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

3.2. Работники обязаны

- 3.2.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.2.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соблюдать трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 3.2.3. содержать свое рабочее место, оргтехнику в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения, при поступлении на работу, оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) с работником в 2-х экземплярах на неопределенный срок и срочный трудовой договор, на срок до 5 лет, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Условия, включаемые в трудовые договоры (эффективный контракт), не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.2. Работодатель обязуется:

- 4.2.1. обеспечить работникам полную занятость в детском саду в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом);
- 4.2.2. провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией, коллективным договором, Положениями об оплате труда, установленными в детском саду льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью детского сада;
- 4.2.3. для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей (должностной инструкции) или вне его рабочего времени, привлекать работника только с его письменного согласия;
- 4.2.4. сообщить в письменной форме профсоюзному комитету, не менее чем за три

месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией детского сада или сокращения численности и штата;

4.2.5.предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией детского сада и сокращением численности или штата;

4.2.6.предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в детском саду;

4.2.7.в период сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ:

- единственных кормильцев в семье,

- работников частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в детском саду;

- проработавших в детском саду свыше 10 лет,

- награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,

- лиц предпенсионного возраста;

- не освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;

- молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года.

4.2.8.выплачивать уволенным работникам, по сокращению численности, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения;

4.2.9.не допускать увольнение беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения;

4.2.10. в соответствии с п.2 ст.32 Закона РФ "О занятости населения Российской Федерации" при невозможности трудоустройства лиц, увольняемых в связи с ликвидацией детского сада, сокращением численности или штата и имеющих независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсию оформлять досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию.

4.3. Работодатель имеет право:

4.3.1. В соответствии со статьёй 180 Трудового Кодекса Российской Федерации о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников детского сада предупреждает работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

С письменного согласия работника - расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.3.2. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор (эффективный контракт);

4.3.3. расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с педагогическим

работником детского сада в следующих случаях:

- а) повторном в течение одного года грубом нарушении Устава детского сада;
- б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

РАЗДЕЛ 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада.

5.2. 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 детского сада.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечить условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ за счет средств работодателя при обучении работников, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образования.

5.3.4. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.08.2014 № 547 «Об утверждении региональных нормативных документов по аттестации педагогических работников».

5.3.5. При организации и проведении аттестации педагогических работников работодатель обязуется обеспечить:

- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- представление оценки профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию.

5.3.6. Оплата труда педагогического работника осуществляется в течение срока действия его квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении им педагогической работы в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена

- квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:

Учитель; преподаватель	Воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед; воспитатель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

5.4. Педагогические работники обязаны:

- повышать свою квалификацию в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации не реже одного раза в три года;
- проходить обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности или присвоения квалификационной категории (первой или высшей) не реже чем один раз в 5 лет.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочей недели педагогических и других работников детского сада регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*), Уставом, Трудовым договором (эффективным контрактом), а также годовым календарным графиком работы.

Продолжительность рабочей недели:

- для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет – 40 часов;
- воспитателей групп общеразвивающей направленности – 36 часов в неделю;
- воспитателей групп оздоровительной направленности – 36 часов в неделю;
- воспитателей групп компенсирующей направленности – 25 часов в неделю;
- педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю;
- старшего воспитателя – 36 часов в неделю.

6.2. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад.

6.3. За фактические часы педагогической нагрузки (работы) оплата производится в соответствии с тарификацией. За часы педагогической нагрузки (работы) сверх установленной нормы дополнительная оплата производится соответственно получаемой ставки в одинарном размере в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003г №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и

работников культуры».

6.4. Во время косметического ремонта детского сада, отсутствия приема детей в детский сад по техническим причинам педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.5. Ночное время с 22-00 часов до 6-00 часов.

6.6. Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – финансовый год. Начало, окончание смены определяется графиками сменности. Выходные дни предоставляются согласно графика сменности с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период, который доводится до работников не менее чем, за один месяц до введения его в действие. В предпраздничные дни - начало рабочей смены на 2 часа раньше., в пятницу – на один час.

6.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка детского сада.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, прием пищи осуществляется одновременно с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Для этого используются краткие перерывы между педагогическим процессом, которые включаются в нормированную часть рабочего времени.

6.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать у младшего обслуживающего персонала четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6.9. В соответствии с графиком отпусков ежегодно предоставляется **трудовой отпуск** работникам детского сада в размере:

- педагогическим работникам учреждения ежегодно предоставляются очередные удлиненные отпуска продолжительностью 42 и 56 календарных дней;
- остальным работникам – 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

6.11. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней.

6.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

6.13. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска, порядок и условия его предоставления определяются работодателем с учетом конкретных обстоятельств. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются все виды отпусков без

сохранения заработной платы, в том числе, которые работодатель в соответствии с законодательством РФ обязан предоставить работнику, в сумме не превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года. Предоставление отпусков сотрудникам оформляется приказом по детскому саду.

6.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Для определения количества календарных дней неиспользованного отпуска подлежащих оплате при увольнении, производится округление неполного дня во всех случаях в сторону увеличения в пользу работника. При этом дробная часть от 0,01 до 0,49 округляется до 0,5 календарного дня, а дробная часть от 0,51 до 0,99 округляется до целого дня.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников осуществляется: в соответствии с

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации
- Постановлением Администрации города Новочеркаска от 13.12.2016 года № 2198 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркаска»
- «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада №61».

7.1.1. Работникам гарантируются:

- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаемых в Правилах внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада № 61 (*приложение №1* к коллективному договору), в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации

7.1.2. 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 в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации

7.2. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

7.3. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: **7** и **22** числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счета работников. Заработная плата за первую

половину месяца составляет не менее 40 % от основной заработной платы. На основании статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится **не позднее**, чем за три дня до его начала.

За два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки с указанием размеров всех видов выплат и удержаний по следующей форме:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Ф.И.О. (табельный номер)

Организация: МБДОУ детский сад №61

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		ДДни	ЧЧасы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

7.4. Система оплаты труда устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учетом специфики видов экономической деятельности бюджетных муниципальных учреждений и включает в себя: размеры должностных окладов руководителей, специалистов и размеры служащих;

- ставок заработной платы рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы рабочих установлены в «Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 61» (приложение № 2)

7.5. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам 2 раздела «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 61» (Приложение № 2).

7.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами учреждения не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в детском саду ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда работников окажется ниже, чем в прежних условиях в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов и ставок заработной платы.

7.7. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности, и в исключительных случаях, с письменного согласия работника, на основании приказа руководителя.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Кроме выплаты заработной платы работодатель предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера и премирование работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 61».

7.10. Оплата листка нетрудоспособности производится в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

7.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 должностного оклада(ставки), рассчитанных пропорционально времени простоя (в соответствии со ст. 157 ТК РФ).

7.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (в соответствии со ст. 157 ТК РФ).

7.13. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (в соответствии со ст. 157 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить и создать безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ

8.1.2. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за применением работниками средств индивидуальной защиты.

8.1.3. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств учреждения (*приложение №3*).

8.1.4. реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

- проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

- организовать ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке.

8.2. Работник обязан:

8.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;

8.2.4. немедленно извещать своего руководителя, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

8.3. В детском саду создана и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Профсоюзный комитет ДОУ имеет право:

9.1.1. Получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации предприятия;

- изменения организационных или технологических условий труда, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

9.1.2. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников.

9.1.3. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

9.2. Профсоюзный комитет ДОУ обязан :

9.2.1. разъяснять работникам положения по коллективному договору;

9.2.2. обеспечить соблюдение каждым работником «Правил внутреннего трудового распорядка»;

9.2.3. осуществлять контроль выполнения коллективного договора, за

своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на социальное развитие коллектива.

9.3. Гарантии для профсоюзного комитета (представителей работников):

Работодатель обязуется:

9.3.1. Не налагать дисциплинарные взыскания на председателя профкома, без предварительного согласия горкома профсоюза.

9.3.2. На время краткосрочной профсоюзной учебы председатель профкома освобождается от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроком такой учебы.

9.3.3. Увольнение по инициативе работодателя, председателя профкома, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.373-374 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. своевременно перечислять членские взносы из заработной платы работников (при наличии их письменных заявлений – ст. 377 ТК РФ), в день выплаты заработной платы.

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получать в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передавать бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

10.2.Профсоюзный комитет:

10.2.1.составляет социальный паспорт образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки;

10.2.2.из средств профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь работникам, состоящим в профсоюзе ДООУ в целях оказания финансовой поддержки в определенных жизненных ситуациях:

- работнику вступившему в брак впервые и проработавшему в учреждении не менее года, а также при рождении ребенка - в размере до 30% месячного оклада,

- в случае тяжелой, либо продолжительной болезни работника в размере до 30% месячного оклада в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;

- в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.п.) и стихийными бедствиями в размере до 50% месячного оклада;

- семьям умерших работников для организации похорон выплачивается помощь в размере до 100% месячного оклада;

- в случае смерти члена семьи в размере до 50% месячного оклада.

- оказывать адресную социальную поддержку малообеспеченным сотрудникам, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетных семей, одиноких пенсионеров и других на основании заявлений и при наличии финансовых средств.

- 10.2.3.совместно с городским Советом профсоюза принимает меры по обеспечению сотрудников отдыхом, новогодними подарками;
- 10.2.4.осуществляет контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета;
- 10.2.5.осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с администрацией;
- 10.2.6.предпринимает акции в защиту работников в случае коллективного трудового спора в соответствии с законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Стороны договорились, работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

11.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его

подписания

11.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду.

11.5. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ)

11.6. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании (конференции) перед работниками детского сада о выполнении коллективного договора.

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

Заведующий
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
детского сада № 61



Н.В.Цыбина

Председатель
первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 61



Т.С.Родионова