

Заведующий
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
детского сада №9
города Новочеркасска



О.Н. Чаусова

Председатель
первичной профсоюзной
организации работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №9
города Новочеркасска



Л.В. Чемерова

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 9

на 2016-2018

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

5041/16-2341

Регистрационный № _____ от 19.10.2016

Заместитель министра –

начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

Зам. начальника управления
по труду
Министерство труда
и социального развития
Ростовской области
Сергей Газков

г. Новочеркасск
2016 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 № 9 (МБДОУ детский сад № 9 (далее по тексту – детского сада). Коллективный договор заключен, с одной стороны, работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации детского сада Чемеровой Людмилы Владимировны, с другой стороны, работодателем в лице заведующего детским садом Чаусовой Ольги Николаевны.

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, а также в связи с изменением условий хозяйствования. 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 для исполнения всем работникам;

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, 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 №3).

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;
- 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;
- 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:
- формировании и расходовании фонда в части, направляемой на экономическое стимулирование, размеров должностных окладов и ставок заработной платы;
 - утверждении Положения об оплате труда, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов, касающихся интересов работников;
 - ликвидации, реорганизации детского сада, сокращении численности или штатов;
 - привлечении работников к дисциплинарному взысканию;
 - 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 в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.1.2.предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- 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

соответ- ствии с трудовым договором, (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 по возрасту, 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;

3.1.14.за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей (общественная работа) работодатель может установить единовременную доплату за счет экономии по фонду заработной платы или фонда стимулирующих выплат в соответствии с пунктом 4.1. четвертого раздела «Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №29» (далее – «Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников» (приложение № 3).

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 письменного трудового договора 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, 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;

4.2.2. провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, коллективным договором, Положениями об оплате труда и премировании, 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 за дополнительную плату;

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 данном учреждении,
- проработавших в учреждении свыше 10 лет,
- награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- лиц предпенсионного возраста (женщины – 53 года, мужчины – 58 лет),
- 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 имеющим 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 (женщины-53 года, мужчины-58 лет).

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, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор;

4.3.3. расторгнуть трудовой договор 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 учреждения.

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 учреждения.

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 образованием

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.

5.3.8. 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, учебные программы,

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, а также годовым календарным графиком работы.

Продолжительность рабочей недели:

- для руководящих работников и обслуживающего персонала детского сада - **40 часов**;

- для педагогических работников:

воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог	- 36 часов,
инструктор по физической культуре	- 30 часов,
воспитатель логопедической группы	- 25 часов,
музыкальный руководитель	- 24 часа,
учитель-логопед	- 20 часов,

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 часов до 6 часов.

6.6. В связи с тем, что у отдельных категорий работников (*сторожа, воспитатели и др.*) не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего дня исходя из условий и графика работы, для них устанавливается суммированный учет рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При этом оплата труда данной категории работников производится за фактически отработанное время. Учетным периодом установлен:

для *сторожей* - календарный год ,

для воспитателей – два месяца.

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 воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

6.8. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.9. 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. У педагогов продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать режим работы детского сада с 7.00 до 19.00.

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

- 56 календарных дней:

учитель-логопед, социальный педагог, музыкальный руководитель, воспитатель логопедической группы, инструктор по физической культуре, педагог-психолог.

- 42 календарных дня:

воспитатель, заведующий, заместитель заведующего по воспитательно-методической работе;

- 28 календарных дней:

работники детского сада, не являющиеся педагогами.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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

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

При наличии финансовых возможностей в детском саду часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

- беременным женщинам;

- работникам в возрасте до 18 лет.

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

6.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем с учётом конкретных обстоятельств.

6.16. 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 городских муниципальных учреждений производится в соответствии:

- с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- с Трудовым Кодексом Российской Федерации N 197-ФЗ от 30.12.2001 ([ред. от 30.12.2015](#)) статья 136;
- с Постановлением Администрации города Новочеркасска от 25.05.2011 года № 848 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска»;
- с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9» (*приложение №3*).
- с «Положением о соотношении учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №9» (*приложение №5*)
- с минимальным размером оплаты труда, который составляет 7500 рублей.

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

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от требований к уровню образования и стажу работы по специальности.

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

7.3. Максимальный размер заработной платы не ограничивается.

7.4. 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 (аванс) составляет не менее 30 % 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.

Учреждение				
Ф.И.О			Подразделение	
Табельный номер			Должность	
Общий облагаемый доход:				
Применено вычетов по НДФЛ:	На себя		На детей	Имущественный
Вид	Период	Отработано	Оплачено	Сумма
		Дни Часы	Дни Часы	
1.Начислено				
Оклад по дням				
Стим.выплаты по п.3.7. пол. Об оплате				
Всего начислено				
2.Удержано	Период		Сумма	
НДФЛ исчисленный				
Проф.взносы				
Всего удержано				
3.Доходы в натуральной форме				
Всего натуральных доходов				
Доход за работником на начало месяца				
4.Выплачено				
Через кассу (аванс)				
Всего выплат				
Долг за учреждением на конец месяца				

7.5.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 служащих;

размеры 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 и материальном стимулировании работников» (*приложение № 3*)

7.6. 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 1 раздела» Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников» (*Приложение № 3*).

7.7. 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 объёма 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.

7.8. Предельным размером заработная плата не ограничивается.

7.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне. Работодатель обязуется производить доплату компенсационного характера до величины минимального размера оплаты труда..

7.10. 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.

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

7.12. Кроме выплаты заработной платы работодатель предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера и премирование работников в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9» (*Приложение №3*), «Положением о премировании» (*Приложение №4*),

7.13. Предельная доля расхода в фонде оплаты труда на административно-управленческий персонал не более 40%.

7.14. 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».

В случае заболевания самого работника или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выдается пособие по временной нетрудоспособности за фактически пропущенные рабочие дни (часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования. В зависимости от страхового стажа пособие исчисляется:

100% заработка – при стаже 8 и более лет

80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет

60% заработка – при стаже до 5 лет,

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, в соответствии с пунктом 3 статьи 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ определяется путем деления суммы начисленного за два предыдущих страховому случаю года на 730. Средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности учитывается за каждый календарный год в сумме не превышающей установленную в соответствии с Федеральным законом «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» на соответ

ствующий календарный год предельную величину базы.

Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7.15. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 ставки заработной платы (должностного оклада).

7.16. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

7.17. Оплата отпусков и выплата компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

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.(приложение №5)

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.Обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 13.01.03 г. N 29.

8.1.6. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств детского сада.(приложение№7)

8.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

8.1.9.Страховать работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Совместно с ФСС РФ способствовать внедрению механизма возврата сумм, направленных на финансирование предупредительных мер по сокращению производственно го травматизма и профессиональных заболеваний за счет сумм страховых взносов.

8.1.10. 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 в количестве 3х человек.

РАЗДЕЛ 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Профком 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. Профком 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. Предоставлять бесплатно профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение и средства связи для ее деятельности.

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

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

9.3.7. 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 страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

10.1.2. .В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- 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.

10.1.3.Из средств экономии фонда заработной платы оказывать материальную помощь работникам в целях оказания финансовой поддержки работнику в определенных жизненных ситуациях:

- работнику вступившему в брак впервые и проработавшему в учреждении не менее года, а также при рождении ребенка - в размере до 50% месячного оклада,

- в случае тяжелой, либо продолжительной болезни работника в размере до 100% 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 100% 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.Профсоюзный комитет:

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

10.2.2.оказывает материальную помощь сотрудникам из средств

профсоюзного бюджета;

10.2.3.совместно с городским Советом профсоюза принимает меры по обеспечению детей сотрудников отдыхом в каникулярное время, новогодними подарками;

10.2.4.ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и ходатайствует перед территориальной комиссией по социальному страхованию по вопросу обеспечения сотрудников путевками;

10.2.5.осуществляет контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета;

10.2.6.осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с администрацией;

10.2.7.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. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Заведующий
муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным
учреждением
детским садом №9
города Новочеркасска
_____ О.Н. Чаусова
М.П

Председатель
первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №9
города Новочеркасска
_____ Л.В. Чемерова
М.П.