

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад № 37

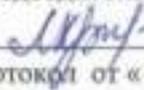
И.Н.Захарова

приказ от «30» ноября 2020 г. № 208



От работников:

Председатель общего собрания коллектива

 М.Ю. Кривоносова
протокол от «25» ноября 2020 г. № 2
общего собрания трудового коллектива

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 37
на 2021–2023 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управления по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области
Реестровый № 16915
Регистрационный № 14646/21-35 от 14.01.2021 г.

Заместитель министра

_____ А.А.Харахашян

г. Новочеркасск

2020 г

Министерство труда и социального развития
Ростовской области

УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №37, г.Новочеркасск
(полное наименование организации)

реестровый № 16915

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 14.01.2021, регистрационный № 14646/21-35,
(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян

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 №37.*

Настоящий Коллективный договор заключен с одной стороны работниками в лице председателя общего собрания трудового коллектива Кривоносовой Марии Юрьевны и с другой стороны работодателем в лице Захаровой Иоланды Николаевны, заведующего МБДОУ детским садом №37.

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, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений. 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 заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и городским трехсторонними Соглашениями на 2020 – 2022 годы.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и заключён на срок 3 года и действует в течение всего срока.2021-2023гг

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

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам

положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему в случае, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования, прекращают своё действие и подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом. До момента внесения изменений (пересмотра) применяются нормы законодательства о труде Российской Федерации, другие нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты учреждения, согласованные с представителем трудового коллектива работников.

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании коллектива в порядке установленном для заключения и регистрации настоящего коллективного договора.

1.8.2. Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола собрания коллектива проходят обязательную регистрацию в Управлении Министерства труда и социального развития Ростовской области.

1.8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем и трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором и Трудовым кодексом РФ.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

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

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

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.18. Работодатель учитывает мнение профкома при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положения об оплате труда и материальном стимулировании;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) порядок и условия замены и пересмотра норм труда.

1.19. Основными принципами заключения Коллективного договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- контроль и обязательность выполнения коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

2.1. Работодатель, в лице заведующего Захаровой Иоланды Николаевны, в рамках действующего законодательства **имеет право:**

2.1.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.1.2. Организовывать, контролировать деятельность учреждения.

2.1.3. Устанавливать систему оплаты труда учреждения.

2.1.4. Издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников учреждения.

2.1.5. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора, осуществлять иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством и Уставом учреждения.

2.1.6. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1)

2.1.7. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд, за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей, за общественную работу;

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

2.1.9 Применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам (в рамках действующего законодательства) в случае неисполнения работником обязанностей возложенных на него Трудовым

договором, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждения материального ущерба, хищения имущества учреждения.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (статья 138 Трудового кодекса РФ).

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечить законность ее соблюдения;

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

2.2.3. Обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы учреждения;

2.2.4. Проводить своевременно в соответствии с Законом «Об образовании Российской Федерации» аттестацию и тарификацию педагогических работников;

2.2.5. Обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;

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

2.2.7. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

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

2.2.9. Выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовым договором;

2.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

2.2.11. Возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением ими трудовых обязанностей

2.2.12. Учитывать мнение общего собрания трудового коллектива при решении следующих вопросов:

2.2.12.1. формирование и расходование фондов в части, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

2.2.12.2. утверждение положений «Об оплате труда и материального стимулирования», «Правил внутреннего трудового распорядка» и других положений, касающихся интересов работников;

2.2.12.3. ликвидации, реорганизации учреждения, сокращении

численности или штатов;

2.2.12.4. составление графиков сменности;

2.2.12.5. привлечение работников к дисциплинарному взысканию;

2.2.12.6. расследование несчастного случая на производстве;

2.2.12.7. установление норм бесплатной выдачи спецодежды и спецобуви.

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, установленной в соответствии 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. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.7. Создание комиссии по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций.

3.1.8. Предоставление перерыва в течение рабочего дня (смены), еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.9. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей (общего собрания трудового коллектива) а так же на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений.

3.1.11. Обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3.1.12. Социальное обеспечение по возрасту, при утрате работоспособности и в иных установленных законом случаях.

3.1.13. Другие права в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

3.2.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них Трудовым договором.

3.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка и инструкции по охране труда.

3.2.3. Содержать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.2.4. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникшей 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 двух экземплярах на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Исчисление сроков возникновения и прекращения трудовых прав и обязанностей регулируется ст. 58 "Срок трудового договора" Трудового кодекса РФ.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с Трудовым договором.

4.2.2. При приеме на работу проводить вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить с должностными обязанностями, коллективным договором, Уставом, условиями и оплатой труда, установленными льготами в данном учреждении и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью учреждения под роспись *(до подписания трудового договора)*.

4.2.3. Для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей (должностной инструкции) или вне его рабочего времени, привлекать работников только с их согласия.

4.2.4. Знакомить работников с новой учебной нагрузкой до его ухода в очередной отпуск.

4.2.5. Сообщать в письменной форме общего собрания трудового коллектива, не менее чем за 3 месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности штата.

4.2.6. Предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения и сокращении численности штата.

4.2.7. Предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в учреждении.

4.2.8. 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 (за пять лет до выхода на пенсию), молодых специалистов, имеющих стаж работы менее одного года.

4.2.9. Выплачивать высвобожденным работникам, по сокращению численности, выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы (ст. 178 ТК РФ), а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

4.2.10. Расторжение Трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими 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 не допускается, за исключением случаев полной ликвидации организации.

В случае истечения срочного Трудового договора в период беременности женщин работодатель обязан по ее заявлению продлить срок Трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

4.2.11. В соответствии с п.2 ст. 32 Закона РФ «О занятости населения Российской Федерации» при невозможности трудоустройства лиц, увольняемых в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата и имеющими 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. При нарушении работниками обязанностей, предусмотренных Трудовым договором, администрация вправе объявить замечание, выговор, а при систематическом нарушении – расторгнуть с ним Трудовой договор.

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 образовательного учреждения в следующих случаях:

- повторном, в течение одного года, грубом нарушении Устава образовательного учреждения;

- применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью 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 трудового коллектива, 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 3 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 работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

5.3.4. При обучении работников, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности детского сада, по направлению работодателя или органов управления образованием предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ за счет средств работодателя.

5.3.5. 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»

5.3.6. При организации и проведении аттестации педагогических работников образовательных учреждений обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;

- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;

- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;

5.3.7. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включается представитель трудового коллектива .

5.3.8. При переходе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы категория сохраняется.

5.3.9. При аттестации работника, с целью установления соответствия занимаемой должности, работодатель обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

5.3.10. Оплата труда работника осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

5.3.10.1. при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

5.3.10.2. при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, но в течение срока действия квалификационной категории;

5.3.10.3. при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физкультуре

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 3 года;
- проходить обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности или присвоения квалификационной категории (первой или высшей) не реже чем один раз в 5 лет.

5.5. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляет гарантии и компенсации, определенные Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических и других работников учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, должностной инструкцией работников.

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

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов

педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

Педагогическим работникам учреждения рабочим временем считать норму часов, за которую ему выплачивается должностной оклад.

6.3.2. 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.

6.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

6.6. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника.

6.6.1. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

6.6.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.6.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их письменного согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

6.6.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7. В связи с тем, что у отдельных категорий работников (сторожа-вахтеры) 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 календарный год

6.7.1. Ночное время с 22 часов до 6 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение №2) к настоящему коллективному договору.

6.8. Продолжительность рабочей недели для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. В дни проведения косметического ремонта данный 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.

6.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 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.

6.10. Педагогическим работникам предоставляется оплачиваемый трудовой отпуск в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором:

56 календарных дней: учитель – логопед, воспитатель группы компенсирующей направленности.

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, социальный педагог при условии работы с детьми групп компенсирующей направленности.

- 42 календарных дня: заведующий, заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, воспитатель групп общеобразовательной направленности, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог – психолог.

Работникам детского сада, не являющимися педагогическими работниками, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней** в соответствии с графиком отпусков.

6.11. Работодатель предоставляет вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере его по истечении 6 месяцев непрерывной работы с момента приема.

Последующие отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ежегодно приказом по учреждению.

6.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Работодатель определяет предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска отдельным категориям работников по согласию с профкомом за счет средств надтарифного фонда и фонда экономии заработной платы.

6.13. . Дополнительные отпуска не педагогическим работникам присоединяются к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из частей не должна быть менее 14 календарных дней.

6.14. 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;

6.15. За работниками, не имевшими возможности выполнять свою работу в связи с непредвиденными обстоятельствами (карантин, проведение санитарного дня, приостановке образовательной деятельности в связи с температурным режимом, аварийными работами), работодатель сохраняет заработную плату в размере 100% от средней заработной платы. В случае простоя по вине работодателя выплачивается 2/3 средней заработной платы.

6.16. Решение о продлении или перенесении ежегодного оплачиваемого отпусков, а так же разделение отпуска на части или отзыв из него, в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ принимается работодателем только с письменного согласия работника.

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

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных 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 до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5

календарных дней;

– на похороны близких родственников 5 календ дней.

При этом, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включаются только 14 календарных дней из всех предоставленных в течение рабочего года в соответствии с настоящим пунктом отпусков без сохранения заработной платы.

6.18. Работодатель предоставляет всем работникам отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.19. 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 в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях регулируется Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Постановлением Администрации города Новочеркаска от 13.12.2016г. № 2198 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркаска», а также «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 37 города Новочеркаска». При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

7.2. Система оплаты труда устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учетом специфики видов экономической деятельности федеральных бюджетных учреждений (областных государственных учреждений, городских 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 № __)

7.2.1. В случае введения в течение действия настоящего Коллективного договора новых условий труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с

локальными актами детского сада при новых условиях оплаты труда 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.

7.3. 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.

7.4. Максимальный размер оплаты труда не ограничивается.

7.5. 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 Федеральным законом. Работодатель обязуется производить доплату компенсационного характера до величины минимального размера оплаты труда.

7.5.1. Работодатель обязуется производить доплату компенсационного характера до величины минимального размера оплаты труда.

7.5.2. При определении размера доплаты до минимального размера оплаты труда в фактически начисленный размер оплаты труда за учётный период не включаются отдельные выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время и за работу в нерабочие праздничные дни или сверхурочную работу.

7.6. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц 7 и 22 числа. За два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки с указанием размеров всех видов выплат и удержаний. Заработная плата за 1 половину месяца выплачивается, в размере от 30 до 40 % от заработной платы.

Заработная плата работникам перечисляется на указанный работником счет в банке. Затраты на ведение счета производятся за счет работодателя, а обслуживание банковских карт производится за счет работника.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

7.7.1. 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.

7.7.2. 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. Индексация заработной платы осуществляется работодателем в соответствии с законодательством РФ (Федеральный закон РФ, Постановлением РО или Постановлением Администрации города Новочеркаска (для городских муниципальных учреждений).

7.9. Оплата больничного листка.

Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, указанных в пункте 1 части 1 статьи 5 Федеральном законе от 29.12.2006г. № 255-Ф, выплачивается:

1) застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии со статьей 4.5 настоящего Федерального закона) за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 08.12.2010 N 343-ФЗ)

2) застрахованным лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии со статьей 4.5 настоящего Федерального закона, за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, предусмотренных пунктами 2 - 5 части 1 статьи 5 Федерального закона от 29.12.2006г. № 255-Ф, выплачивается застрахованным лицам за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации с 1-го дня временной нетрудоспособности.

100% заработка – при стаже 8 и более лет

80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет

60% заработка – при стаже до 5 лет,

7.10. Кроме выплаты заработной платы работодатель предусматривает доплаты и надбавки согласно «Положения об оплате труда и порядке премирования работников МБДОУ детский сад №37»

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

7.12. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

7.13. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день и половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

7.14. Оплата отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

7.15. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями («новогодние каникулы» и прочие) не уменьшается (ст. 112 ТК РФ).

7.16. В соответствии с Постановлением Администрации города Новочеркасска от 16.06.2016 г. № 1066 «Об организации работы и порядке расходования средств по кадровому обеспечению муниципальных образовательных учреждений города Новочеркасска» производить надбавку за качество выполняемых работ к должностному окладу при отсутствии ученой степени, почетного звания педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, имеющим стаж педагогической работы до 5 лет, в размере 1000 рублей.

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. 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.

8.1.4. Провести в срок до декабря 2020 года специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ

8.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организации, утв. Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29.

8.1.6. Организовать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда 2 раза в год.

8.1.7. Обеспечить наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.

8.1.8. Обеспечить работников бесплатно спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно утвержденным нормам в отрасли (Приложение 6).

8.1.9. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств учреждения;

8.1.10. Выполнить комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных программой «Нулевой травматизм» (Приложение 5).

8.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин;

8.1.12. Создать условия для добровольного страхования 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 производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет сумм страховых взносов;

8.1.13. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ);

8.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ);

8.1.15. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда;

8.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию (ст. 212 ТК РФ);

8.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

8.1.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда;

8.1.19. 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;

8.1.20. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности;

8.1.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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.

РАЗДЕЛ 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам при условии выполнении работодателем принятых на себя обязательств по данному коллективному договору.

9.1.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обязательств они разрешаются согласно действующему федеральному закону «О порядке разрешения Коллективных споров» №175 от 23.11.1995 года.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а так же органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

9.3. Подводить итоги работы сторон по выполнению обязательств сторон данного Коллективного договора 2 раза в год на собраниях трудового коллектива.

9.4. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также в отдел труда УТСП Администрации г. Новочеркаска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

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

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

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. производить единовременные выплаты работникам, уходящим на пенсию по возрасту в размере 1 оклада (ставки) заработной платы при наличии экономии Фонда оплаты труда;

10.2. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

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

Заведующий МБДОУ детского сада № 37: _____ / И.Н. Захарова

М.П.

Председатель общего собрания
коллектива:

_____ / М.Ю. Кривоносова/