Карта регистрации коллективного договора

Уведомительная регистрация проведена	Управление трудовой занятости населения правительства Еврейской автономной области	телефоны: 2-35-91
Наименование предприятия, учреждения, организации	**МКДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 45»**	г. Биробиджан, ул. Пионерская, 48-а, тел: 6-18-21
Стороны подписания коллективного договора	С.Н. Чижеумова О.В. Уварова	
Срок действия коллективного договора:	**11.04.2018**	**11.04.2021**

Рекомендации (замечания) по разделам коллективного договора

1. Оплата и нормирование труда (4-03-85)

В п. 3.4. (стр. 9) наименование надбавки во втором абзаце привести в соответствие со вторым абзацем п. 4.1. постановления мэрии города от 09.12.2010 N 3991.
Стр. 22.: при установленном режиме рабочего времени специалист по охране труда отрабатывает 9 часов в день, 45 часов в неделю, что является нарушением ст. 91 ТК РФ.
Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников:
- второй абзац п. 6 (стр. 4) исключить. Оплата труда дошкольных образовательных учреждении города устанавливается постановлением мэрии города от 09.12.2010 N 3991;
- в п. 8. в абзацах 3., 5., в последней колонке таблицы согласовать порядок начисления надбавки за качество выполняемых работ (в процентах от оклада или в баллах)
- в п. 8. (стр. 7) в таблице № 4 исключить показатели № 11, 12, 14. Если работнику учреждения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), ему производится дополнительная оплата согласно ст. 151 ТК РФ, абзаца 3 п. 3.1. постановления мэрии города от 09.12.2010 N 3991, абзаца 3 п. 1. раздела 3 Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников;
- в п. 8. (стр. 8): по общеотраслевым должностям и профессиям: разработать показатели оценки по надбавке за качество раздельно по каждой должности и профессии. Показатели для установления надбавки за качество выполняемых работ должны быть ориентированы на качественный результат по основной работе работника, на исполнение его должностных обязанностей.
Отсутствуют размеры окладов общеотраслевых работников.

24.05.2018 Замятина Е.В. _____
(дата и подпись)

2. Охрана труда (2-18-10)

Приложение № 3 к колдоговору рекомендуем привести в соответствие с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

03.05.2018 Шептало Ю.В. _____
(дата и подпись)

3. Условия труда (2-18-02)

В приложении № 2 «Нормы бесплатной выдачи СИЗ…» указать дополнительно нормативный документ, пункт, в соответствии с которым предоставляется СИЗ.

03.05.2018 Шептало Ю.В. _____
(дата и подпись)

Дата и порядковый номер регистрации	*Дата окончания процедуры уведомительной регистрации (заполняется при регистрации изменений и дополнений к коллективному договору)*	*ФИО, подпись должностного лица, ответственного за регистрацию*
№ 38 от 24.05.2018		Консультант отдела Замятина Е.В.

Принят на собрании
трудового коллектива
протокол № 5 от 11.04.2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 45»
на 2018 – 2020 г.г.

От работников:
председатель профсоюзной организации
МБДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №45»
_____О.В. Уварова

От работодателя:
заведующий
МБДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова

г. Биробиджан

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего Чижеумовой Светланы Николаевны и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 45», (далее МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 45») является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в учреждении.

2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными, нормативно - правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 45».

3. Сторонами коллективного договора являются:

3.1. работники дошкольного образовательного учреждения, (далее ДОУ) в лице их представителя - председателя профсоюзной организации - О.В. Уваровой;

3.2. работодатель в лице его представителя – заведующего ДОУ Чижеумовой Светланы Николаевны.

4. Работники ДОУ, имеют право уполномочить представителя от коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее ТК РФ).

5. Коллективный договор обязателен к применению всеми структурными подразделениями МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 45».

6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 45».

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

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

9. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

II. Представители работников и их права

1. Представителем от коллектива работников в социальном партнерстве решением собрания трудового коллектива является представитель от коллектива.

2. Представитель от коллектива работников представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

3. Представитель от коллектива работников имеет право проявить инициативу в проведении коллективных переговоров. В случае, когда инициатором проведения коллективных переговоров является работодатель, представитель от коллектива, по получению предложения в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

4. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Сроки, место и порядок проведения

коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками переговоров.

5. Если, в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ.

6. Работодатель признает право представителя работников представлять интересы на переговорах, встречах, консультациях по вопросам заработной платы, условий труда работников, производственного быта, а также по всем другим вопросам в рамках настоящего договора.

7. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

III. Обязательства сторон Коллективного договора

1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ДОУ, а так же необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

1.1. способствовать повышению качества образования, результативности деятельности ДОУ, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, областных целевых программ в области образования;

1.2, участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, смотров на уровне ДОУ.

2. Администрация ДОУ:

2.1. обеспечивает полное и своевременное финансирование ДОУ в пределах фактического наличия бюджетных средств;

2.2. организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников ДОУ в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.3. предоставляет представителю от коллектива по его запросам информацию:

- о численности;
- о составе работников;
- о системе оплаты труда;
- о размере средней заработной платы и об иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников;
- о показателях по условиям и охране труда;
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;
- о принятых администрацией решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности ДОУ и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.4. Предоставляет возможность представителю от коллектива участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников ДОУ.

2.5. Обеспечивает учет мнения представителя от коллектива в разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные, социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные прав интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

3. Представитель от коллектива:

3.1. обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников ДОУ;

3.2. оказывает помощь администрации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, помощь администрации в заключении коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3.3. содействует предотвращению в ДОУ коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;

3.4. использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе ДОУ;

3.5. проводит экспертизу локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников ДОУ, анализирует практику применения трудового законодательства в ДОУ. Направляет замечания и предложения администрации ДОУ, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы;

3.6. осуществляет контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

3.7. обращается к администрации с предложениями о принятии локальных нормативных правовых актов по вопросам защиты индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников ДОУ.

IV. Трудовой договор (эффективный контракт). Обеспечение занятости. Переобучение. Условие высвобождения работников

1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2. Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) заведующего о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

4. Работник предварительно должен быть ознакомлен с коллективным договором, что подтверждается подписью работника.

5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения)
и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 57 ТК РФ).

6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.

10. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

10.1. соглашение сторон;

10.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

10.3. расторжение трудового договора по инициативе работника;

10.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

10.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

10.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

10.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

10.8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

10.9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

10.11. нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными Федеральными законами (ст. 11 ТК РФ).

11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

12. Работодатель, не позднее, чем за два месяца до увольнения, предупреждает работников приказом персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за два месяца.

13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

14. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации и других случаев, предусмотренных действующим законодательством.

15. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

16. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

17. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

V. Охрана труда

1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

1.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты (приложение № 1 «Перечень профессий, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств»), (приложение № 2 «Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты»);

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку у них знаний охраны труда;

- организацию контроля за состоянием труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- периодическое проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов в августе 2022 года. При отклонении параметров за пределы нормируемых величин в худшую сторону производится разработка и внедрение соответствующих профилактических мероприятий;

- анализ обстоятельства причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профессиональных мероприятий по их предупреждению;

- информирование, расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ. Несчастные случаи на производстве расследуются в соответствии со ст. 227, 228, 229 ТК РФ, постановлением Минтруда и социального развития от 24.10.2002 г. № 73;

- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медосмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний;

- принятия мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

- разработку и финансирование годовых планов по улучшению специальной оценки условий труда на рабочих местах;

- разработку и пересмотр в соответствии с законодательством документации по охране труда (положения, методические рекомендации, инструкции по охране труда);

- выполнение педагогическими работниками, обслуживающим персоналом требований по технике безопасности, норм, правил по обеспечению здоровых и безопасных условий труда при организации и проведении работ.

1.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, предусмотренные настоящим коллективным Договором ежегодно денежные средства. (Приложение № 3 «Перечень мероприятий на 2018 год по улучшению условий и охраны труда и снижение уровня профессиональных рисков работников учреждения»);

- провести специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с установленными сроками;

- провести обучение и проверку знаний по охране труда, педагогов, специалистов один раз в три года, рабочих один раз в год;

- организовывать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников учреждения, согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302 Н;

- предоставит работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие компенсации: льготную пенсию (по педагогическому стажу, пенсия за выслугу лет) в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с управлением по

труду; доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.

VI. Оплата труда и нормы труда

1. При регулировании оплаты труда администрация учреждения и представитель от коллектива исходят из того, что:

1.1. оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, с отраслевой системой оплаты труда для работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, установленной муниципальными правовыми актами городской Думы и мэрии города и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Система оплаты труда включает:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с муниципальными правовыми актами мэрии города с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемых работ.

1.4 Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается работодателем исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) производится в повышенном размере, а именно, выше на 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2. Стороны договорились:

2.1. «работодатель» выплачивает заработную плату за первую часть отработанного месяца 27 числа, заработную плату за вторую часть месяца 12 числа; заработную плату перечислять на лицевой счет работника в банке;

2.2. в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив администрацию учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Администрация учреждения сохраняет за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, среднюю заработной плату;

2.3. заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме;

2.4. ДОУ определяет виды и размеры надбавок, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, и другие выплаты стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда из фонда стимулирующих доплат и надбавок, в соответствии с Положением «Об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 45», с учётом мнения представителя от коллектива;

2.5. премирование работников и оказание материальной помощи производится с учетом мнения представителя от коллектива в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 45», в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.6. при не выполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников ДОУ исходят из того, что:

3.1. молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования и поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет после окончания учебного заведения устанавливается надбавка в следующих размерах:

- педагогическим работникам – от 10 до 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- работникам учреждений образования, кроме педагогических работников - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается:

- районный коэффициент в размере 30 процентов;

- процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размере до 30 процентов.

Процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработной платы. Молодежи в возрасте до 30 лет - в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы.

3.3. Производить выплаты компенсационного характера:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или (и) опасными и иными условиями труда согласно аттестации рабочих мест. Установление этой выплаты (надбавки) производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Выплата надбавки прекращается, если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным. (Приложение № 4 «Перечень работников, и конкретный размер выплаты (надбавки) занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

Педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждения (логопедических группах) для воспитанников, имеющих ограниченные возможности здоровья, устанавливается выплата (надбавка) за особые условия труда в размере от пяти до 20 процентов оклада, ставки заработной платы (Приложение № 5«Перечень работников и конкретный размер выплаты (надбавки) за особые условия труда»).

3.4. Производить выплаты стимулирующего характера («Положение «Об оплате труда стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 45»):

- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;

- доплата за звание;

- за специфику работы (для педагогических работников) в размере 30 процентов;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка молодым специалистам;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.5. Выплаты премий и надбавок сотрудникам производить согласно Положению об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 45» (Положение «Об оплате труда и стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Центр развития ребенка -

детский сад № 45»). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии учреждения, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с учетом мнения представителя от коллектива. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ в установленном порядке.

3.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего период, норму рабочего времени и выполнявшего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера минимальной заработной платы (ст. 133 ТК РФ).

VII. Рабочее время и время отдыха

1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из:

1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОУ определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются действующим законодательством.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, приложением к настоящему Коллективному договору, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». (Приложение № 6 «График работы сотрудников МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 45»).

1.3. Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, и по письменному распоряжению заведующего.

1.4 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на час (ст. 95 ТК РФ).

1.6. Работникам МБДОУ предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) (Приложение № 7 «Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска») В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравнены к ним местностях» (с изменениями и дополнениями), работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью восемь календарных дней.

1.7. Отпуска за вредные и тяжёлые условия труда предоставляются работникам, должности, и профессии которых включены в список производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий

труда (Приложение № 9 «Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ») (ст. 117 ТК РФ).

1.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может, предоставлен до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

1.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть использован работником в течение года по частям согласно ст. 125 ТК РФ «одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней».

1.10. Предоставление ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией по согласованию с представителем от коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.11. Изменение графика отпусков администрацией учреждения может осуществляться с согласия работника и учета мнения представителя от коллектива организации ДОУ.

1.12. Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено и перенесено по следующим основаниям:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного отпуска трех работников по штатам;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством.

1.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению заведующего ДОУ только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.15. Если работнику своевременно не была произведена отплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

1.16. По семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. На основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до трех календарных дней;

- для проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника - до трех дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

1.17. Отдельным категориям работников в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

1. Стороны исходят из того, что:

1.1. педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации;

1.2. ДОУ в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников ДОУ;

1.3. направлять педагогических и руководящих работников ДОУ на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в течение всей трудовой деятельности.

IX. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза

1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Коллективного договора.

2. Стороны обращают внимание на то, что администрация обязана:

2.1. соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в ДОУ;

2.2. безвозмездно предоставлять профкому ДОУ, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

2.3. предоставлять профкому по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания и другим социально-экономическим вопросам;

2.4. обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ДОУ, являющихся членами Профсоюзной организации, ежемесячное перечисление членских профсоюзных взносов на расчетный счет территориальной (районной) организации Профсоюза в размере одного процента от заработной платы. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы;

2.5. содействовать выборному профсоюзному органу в использовании информационных систем для широкого информирования работников ДОУ о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

2.6. стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются, руководитель профкома в ДО - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе администрации не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, членов профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, а руководителей (их заместителей) профсоюзной организации ДОУ – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в ДОУ совместных с администрацией комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором;

- члены профкома, не освобожденные от основной работы в ДОУ, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

- работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности ДОУ, и принимается во внимание при поощрении работников.

X. Контроль выполнения Коллективного договора

1. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Текущий контроль над выполнением Коллективного договора осуществляет двухсторонняя комиссия в порядке, установленном сторонами настоящего Коллективного договора.

2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

3. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на заседании выборного профсоюзного органа и доводится до сведения работников ДОУ.

4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка -
Детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова
«____» апреля 2018 года

Приложение № 1
к Коллективному договору

НОРМЫ
бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 45»

структурное подразделение	наименование профессии, должности	наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма
1	2	3	4
пищеблок	повар	мыло туалетное	200 гр
		или жидкое	250 гр
		крем восстанавливающий	100 мл
	кухонный рабочий	мыло туалетное	200 гр
		или жидкое	250 гр
		крем восстанавливающий	100 мл
	кладовщик	мыло туалетное	200 гр

		или жидкое	250 гр
хозяйственная служба	заместитель заведующего по АХР	мыло туалетное	200 гр
		или жидкое	250 гр
	оператор стиральных машин	мыло туалетное	200 гр
		или жидкое	250 гр
	уборщик служебных помещений	мыло туалетное	200 гр
		или жидкое	250 гр
		крем восстанавливающий	100 мл
	рабочий по обслуживанию зданий	мыло туалетное	200 гр
		или жидкое	250 гр
	дворник	мыло туалетное	200 гр
		или жидкое	250 гр
младший персонал	младший воспитатель	мыло туалетное	200 гр
		или жидкое	250 гр

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка -
Детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова
«_____» апреля 2018 года

Приложение № 2
к Коллективному договору

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 45»

№ п/п	структурное подразделение	наименование профессии, должности	спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты		
			Наименование	расход по норме	срок носки
1	2	3	4	5	6
1.	Пищеблок	повар	Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Нарукавники из полимерных материалов.	1 шт. 2 шт. до износа	12 мес. 12 мес.

		кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Халат и брюки для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Нарукавники из полимерных материалов. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. **При мытье посуды <u>дополнительно:</u>** Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Нарукавники из полимерных материалов. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 1 комп. 6 пар 2 шт. 1 шт. 2 шт. 12 пар	12 мес. 12 мес. До износа 12 мес. 12 мес. 12 мес. 12 мес. До износа 12 мес.
№ п/п	структурное подразделение	наименование профессии, должности	спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты		
			спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	расход по норме	срок носки
		Кладовщик	Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Халат для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 1 шт. 6 пар	12 мес. 12 мес. 12 мес.
2.	Хозяйственная служба	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Халат и брюки для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий.	1 шт. 1 комп.	12 мес. 12 мес.
		Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	12 мес.

			Халат и брюки для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 комп. дежурный 6 пар дежурные	12 мес. 12 мес.
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Щиток защитный или Очки защитные. Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа	12 мес. 12 мес. 12 мес. 12 мес.
		Сторож	Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 1 пара 12 пар	12 мес. 12 мес. 12 мес.
		Дворник	Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	12 мес. 12 мес. 12 мес. 12 мес.
		Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий. Халат для защиты от общих производ-ых загрязнений и механических воздействий.	1 шт. 1 шт.	12 мес. 12 мес.

			Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	6 пар 12 пар	12 мес. 12 мес.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка -
Детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова
«_____» апреля 2018 года

Приложение № 3
к Коллективному договору

Перечень мероприятий на 2018 год
по улучшению условий и охраны труда
и снижение уровня профессиональных рисков работников учреждения

№ п/п	содержание мероприятий	сумма выделяемых средств в тыс. руб.	срок выполнения	ответственные
1.	Проведение технического осмотра зданий и сооружений с составлением акта осмотра комиссии	-	май, сентябрь ежегодно	зам. заведующего по АХР, комиссия
2.	Приведение помещений здания детского сада, рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда, санитарными нормами и правилами, стандартами и другими нормативными актами	-	постоянно	заведующий ДОУ, зам. заведующего по АХР, специалист по охране труда
3.	Приведение помещений санитарно-бытового назначения (туалетные комнаты, умывальные комнаты) в соответствии с Сан. ПиН 2.4. 13049 – 13	9,0	постоянно	зам. заведующего по АХР
4.	Замеры сопротивлений изоляций электросети и заземления оборудования	5,0	май, июнь	зам. заведующего по АХР
5.	Приемка оборудования, обеспечивающего безопасную работу в пищеблоке, прачечной, щитовой, физкультурном зале, спортивном и игровых участках	4,35	ежегодно	заведующий ДОУ, зам. заведующего по АХР, специалист по охране труда

6.	Рациональное размещение воспитательно-образовательного оборудования, ТСО в целях безопасности труда	-	постоянно	заведующий ДОУ, старший воспитатель, специалист по охране труда
7.	Приобретение нормативной документации, учебной литературы, наглядных методических пособий, плакатов и знаков безопасности	3,0	постоянно	заведующий ДОУ, старший воспитатель
8.	Обеспечение медицинского кабинета медицинской техникой	5,0	постоянно	заведующий ДОУ, зам. заведующего по АХР,
9.	Организация проведения периодических медицинских осмотров сотрудников детского сада	216,0	ежегодно	заведующий ДОУ, медицинская сестра
10.	Косметический ремонт групповых помещений, коридоров, лестничных маршев	130,0	июль	заведующий ДОУ, зам. заведующего по АХР
11.	Приобретение спецодежды	25,0	ежегодно	заведующий ДОУ, зам. заведующего по АХР
12.	Обучение и проверка знаний по охране труда	6,0	2015 год	заведующий ДОУ, специалист по охране труда
13.	Приобретение и обновление спортивного инвентаря	3,0	4 квартал	заведующий ДОУ, инструктор по физической культуре
14.	Организация и проведение спортивных мероприятий с работниками учреждения	-	в течение года	инструктор по физической культуре

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка -
Детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова
«_____» апреля 2018 года

Приложение № 4
к Коллективному договору

Перечень работников и конкретный размер выплаты (надбавки) занятых на работах с вредным и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Должность	доплата в процентах к тарифной ставке (окладу)
1.	шеф-повар	восемь процентов
2.	повар	восемь процентов
3.	кухонный рабочий	четыре процента
4.	оператор стиральных машин	восемь процентов

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка -
Детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова
«_____» апреля 2018 года

Приложение № 5
к Коллективному договору

Перечень работников
и конкретный размер выплаты (надбавки) за особые условия труда

№ п/п	Должность	доплата в процентах к тарифной ставке (окладу)
1.	учитель – логопед	двадцать процентов
2.	воспитатель логопедической группы	двадцать процентов
3.	младший воспитатель логопедической группы	пятнадцать процентов
4.	инструктор по физической культуре	пятнадцать процентов
5.	музыкальный руководитель	пятнадцать процентов

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка -
Детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова
«_____» апреля 2018 года

Приложение № 6
к Коллективному договору

График работы сотрудников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 45»

№ п/п	должность	смена	кол-во часов	время работы	перерыв на обед
1.	заместитель заведующего по ВМР		8	08:00 – 16:30	13:00 – 13:30
2.	заместитель заведующего по АХР		8	08:00 – 16:30	13:00 – 13:30
3.	старший воспитатель		7,2	08:00 – 15:42	13:00 – 13:30
4.	воспитатель	1	7,2	07:00 – 14:12	
		2	7,2	11:48 – 19:00	
5.	воспитатель логопедической группы	1	5	08:00 – 13:00	
		2	5	14:00 – 19:00	
6.	учитель-логопед	1	4	09:00 – 13:00	
		2	4	13:00 – 17:00	
7.	педагог- психолог		7,2	09:00 – 16:42	13:00 – 13:30
8.	музыкальный руководитель	1	4,8	08:00 – 12:48	
		2	4,8	13:00 – 17:48	
9.	инструктор по физической культуре		6	08:00 – 14:30	13:00 – 13:30
10.	младший воспитатель		8	08:00 – 17:30	13:30 – 15:00
11.	специалист по ОТ		8	08:00 – 17:30	13:00 – 13:30
12.	делопроизводитель		8	08:30 – 17:00	13:00 – 13:30
13.	оператор стиральных машин		7,2	08:00 – 16:12	13:00 – 14:00
14.	уборщик служебных помещений		8	08:30 – 17:00	13:00 – 13:30
15.	шеф-повар, повар	1	7,2	06:30 – 14:12	12:00 – 12:30
16.	повар	2	7,2	08:30 – 16:12	12:00 – 12:30
17.	кухонный рабочий	1	7,2	08:00 – 15:42	13:00 – 13:30
		2	7,2	10:00 – 17:42	13:00 – 13:30

18.	кастелянша		8	08:00 – 16:30	13:00 – 13:30
19.	кладовщик		8	08:00 – 16:30	13:00 – 13:30
20.	рабочий по ремонту и обслуживанию здания		8	08:00 – 16:30	13:00 – 13:30
21.	рабочий по ремонту и обслуживанию здания		4	09:00 – 13:00	
22.	рабочий по ремонту и обслуживанию здания		2	10:00 – 12:00	
23.	дворник		8	07:00 – 16:00	13:00 – 14:00
24.	калькулятор		4	08:00 – 12:00	
25.	сторож		Суммированный учет времени		

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка -
Детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова
«_____» апреля 2018 года

Приложение № 7
К Коллективному договору

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	должность	количество дней ежегодного основного отпуска (ст. 115 ТК РФ)	дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ)
1.	заместитель заведующего по ВМР	42 к/дней	8 к/дней
2.	заместитель заведующего по АХР	28 к/дней	8 к/дней
3.	старший воспитатель	42 к/дней	8 к/дней
4.	воспитатель	42 к/дней	8 к/дней
5.	воспитатель логопедической группы	56 к/дней	8 к/дней
6.	учитель-логопед	56 к/дней	8 к/дней
7.	педагог- психолог	42 к/дней	8 к/дней
8.	музыкальный руководитель	42 к/дней	8 к/дней
9.	инструктор по физической культуре	42 к/дней	8 к/дней
10.	младший воспитатель	28 к/дней	8 к/дней
11.	специалист по ОТ	28 к/дней	8 к/дней
12.	делопроизводитель	28 к/дней	8 к/дней
13.	оператор стиральных машин	28 к/дней	8 к/дней
14.	уборщик служебных помещений	28 к/дней	8 к/дней
15.	шеф-повар, повар	28 к/дней	8 к/дней
16.	кухонный рабочий	28 к/дней	8 к/дней
17.	кастелянша	28 к/дней	8 к/дней
18.	калькулятор	28 к/дней	8 к/дней

19.	кладовщик	28 к/дней	8 к/дней
20.	рабочий по ремонту и обслуживанию здания	28 к/дней	8 к/дней
21.	дворник	28 к/дней	8 к/дней
22.	сторож	28 к/дней	8 к/дней

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка -
Детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова
«_____» апреля 2018 года

Приложение № 8
к Коллективному договору

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 45».

I. Общие положения

1. Настоящие правила внутреннего распорядка (далее Правила) – локальный нормативной акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее Кодекс) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а так же иные вопросы регулирования взаимоотношений в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 45» (далее – Работодатель).

2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

3. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

II. Порядок приема на работу

1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с главой 10 Кодекса.

2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ о наличии педагогического образования;

- о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение (справка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном учреждении, в том числе из психоневрологического диспансера;

- справка с органов внутренних дел об отсутствии судимости.

3. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат все лица.

4. В отдельных случаях, с учетом специфики работы, в соответствии с законодательством Российской Федерации при заключении трудового договора может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

5. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка оформляется Работодателем.

6. В случае отсутствия трудовой книжки (в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине) у лица, поступающего на работу, Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия книжки) оформить новую трудовую книжку.

7. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

8. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

9. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника, Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

10. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работни фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

13. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Работодателя и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

III. Порядок увольнения (прекращения трудового договора)

1. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя Работодателя. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производится в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного закона.

2. Во всех случаях днем увольнения является последний день его работы.

IV. Права и обязанности работника

1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами:
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами.

2. Работник обязан:

- соблюдать настоящие Правила;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, использовать все рабочее время для производительного труда;

- соблюдать трудовую дисциплину: приходить на работу и уходить с работы строго по графику;

- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, быть вежливым с родителями и членами коллектива, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать требования по технике безопасности, правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, производственной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, экономно и рационально использовать материальные ресурсы;

- вести себя достойно, соблюдать правила этики поведения;

- не допускается использование во внешнем виде коротких юбок, шорт, открытых и коротких топов;

- волосы должны быть чистыми, аккуратно уложены;

- макияж должен быть сдержанным;

- ногти должны быть чистыми и ухоженными;

- обувь должна соответствовать правилам техники безопасности;

- строго соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей, содержать в чистоте и порядке свое работе место;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность имущества);

- систематически проходить медицинские обследования.

3. Работнику запрещается:

- отдавать детей кому-либо, кроме родителей (опекунов, законных представителей);

- изменять по своему усмотрению график сменности;

- удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности с детьми и перерывы между ними;

- оставлять детей без присмотра;

- оставлять работу до сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом руководителю или лицу, его (её) замещающему, которые примут меры и заменят другим работником;

- отпускать детей домой одних по просьбе родителей;

- допускать присутствие в группах посторонних лиц, в том числе других детей;

-говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами;

- применять насилие к детям.

V. Ответственность работника

1. Работник несет установленную законодательством ответственность за сохранность жизни и здоровья детей;

2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение. Если по истечению двух рабочих дней указанное

объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 Кодекса).

4. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у Работодателя, ели Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

9. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший в Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

10. Работник, причинивший ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

11. Работодатель обязан доказать размер причиненного им ущерба.

VI. Права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;
- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка организации, соблюдения Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативно правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- всемерно укреплять трудовую и педагогическую дисциплину;

- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт работы в ДОУ;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором Правилами, трудовыми договорами;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнение ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральны вред в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- создавать условия, необходимые для нормального развития детей, а также обеспечивающие охрану их жизни и здоровья;

- проводить противопожарный инструктаж (вводный, первичный и повторный) для изучения Правил пожарной безопасности;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзор и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

3. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью;

- созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- на занятиях групп посторонние лица могут присутствовать только с разрешения Работодателя;

- входить в помещение во время занятий разрешается только руководителю и лицам, отвечающим за организацию образовательного процесса;

- делать замечания по поводу работы во время занятий не разрешается. В случае необходимости такие замечания делаются после занятий в отсутствие детей.

VII. Ответственность работодателя

1. За нарушение санитарного законодательства Работодатель несет ответственность в порядке, установленном Федеральным законом от 30.03.1999. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» № 52-ФЗ.

2. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

6. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

7. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работодателя от материальной ответственности, предусмотренной Кодексом или иными федеральными законами.

9. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный им работнику в результате его виновного противоправного поведения (действия ли бездействия), если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

VIII. Режим работы (рабочее время и время отдыха)

1. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, для сотрудников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительностью: 36 часов – педагогическим работникам, 20 часов – учителям логопедам, 25 часов – воспитателям логопедических групп, 30 часов – инструктору по физической культуре, 24 часа – музыкальным руководителям, 40 часов – административным, техническим с двумя выходными днями (суббота, воскресение). Сторожам рабочее время учитывается суммарно.

2. Режим работы Учреждения устанавливается с 07:00 до 19:00 часов. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. При соглашении между работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя в случаях установленных Кодексом, федеральными законами и иными нормативно правовыми актами РФ.

5. Продолжительность рабочего времени для педагогического и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным органом МБДОУ. График работы должен быть объявлен каждому работнику под роспись.

6. Работникам устанавливается режим рабочего времени в соответствии с настоящими Правилами и заключенными трудовыми договорами (Приложение № 7).

7. Отпуска предоставляются работникам в соответствии с нормами, установленными законом. С графиком отпусков работник должен быть ознакомлен не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

8. Работодатель организует учет рабочего времени и его использование всеми сотрудниками учреждения. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан срочно, в первый день болезни, известить об этом руководителя, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

IX. Меры поощрения взыскания

1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- Объявление благодарности;
- Благодарность губернатора Еврейской автономной области;
- Благодарность, благодарственное письмо Законодательного собрания Еврейской автономной области;
- Почетная грамота главы муниципального образования – мэра города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области;
- Благодарственное письмо главы муниципального образования – мэра города муниципального образования «Город Биробиджан» ЕАО;
- Благодарственное письмо городско Думы муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области;

2. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) Работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Кодекса).

4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске.

6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника.

7. Педагогические и другие работники ДОУ, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

X .Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

2. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный лист (лист временной нетрудоспособности).

XI. Медицинские осмотры. Личная гигиена

1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, их периодичность – один раз в год в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 06.02.2018) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых .

Работодатель обеспечивает:

- наличие в учреждении Санитарных правил и норм, доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками;
- организацию производственного и лабораторного контроля;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника;
- своевременное прохождение периодически медицинских обследований всеми работниками;
- организацию курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения не реже одного раза в три года (повара ежегодно);
- выполнение постановлений, предписаний центров Госсанэпиднадзора;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством, санитарными правилами и гигиеническими нормами;
- исправную работу технологического, холодильного и другого оборудования;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- наличие аптечек для оказания первой медицинской помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

2. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных правил.

XII. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

1. При выполнении своих трудовых обязанностей работник должен иметь опрятный вид, чистую одежду и обувь.

2. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, продукты питания, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить на территории ДОУ;
- готовить пищу;
- вести длительные личные телефонные разговоры свыше трех минут за рабочий день;

- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, находится на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

3. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так при отношениях с детьми и посетителями.

4. Устанавливается правило обращаться друг к другу по имени, отчеству и на «Вы».

5. С Правилами должны быть ознакомлены все работники, включая вновь принимаемых на работу. Все работники, независимо от должностного положения, обязаны в своей работе соблюдать настоящие Правил

СОГЛАСОВАНО
Начальник отдела образования
_____Н.В. Георгиц
«_28_» апреля 2018 года

Согласовано
председатель профсоюзной
организации
_____О.В. Уварова
«_06_» апреля 2018 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка-
Детский сад № 45»
_____С.Н. Чижеумова
«_____» апреля 2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда и стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 45»

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми муниципальными актами Правительства Российской Федерации, отраслевой системой оплаты труда для работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, установленной правовыми актами городской Думы и мэрии города.
2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда и стимулирование работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 45».
3. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определение его размеров.

II. Основные понятия

1. Оклад по профессионально - квалификационным группам - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливаемых в фиксированном размере.
2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются работодателем с учетом уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Таблица № 1 Размеры базовых окладов

наименование должности	без соответствия занимаемой должности	с подтверждением соответствия занимаемой должности	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
воспитатель	6 700,00	7 150,00	7 550,00	7 924,00
учитель- логопед	6 750,00	7 125,00	7 550,00	8 007,00
педагог- психолог	6 750,00	7 150,00	7 550,00	7 924,00

воспитатель	6 700,00	7 150,00	7 550,00	7 924,00
учитель- логопед	6 750,00	7 125,00	7 550,00	8 007,00
педагог- психолог	6 750,00	7 150,00	7 550,00	7 924,00
инструктор по физической культуре	6 000.00	6 500,00	6 755,00	7 255,00

3. Фонд оплаты труда ДОУ составляют: базовая часть (включающая компенсационные выплаты) и стимулирующая часть (формируемая за счет экономии фонда оплаты труда).

4. Компенсационная часть заработной платы - это выплата работнику за труд, выполненный в определенных условиях.

5. Стимулирующие выплаты - выплаты, предусмотренные положением о выплатах стимулирующего характера работникам ДОУ, с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

III. Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

1. Работодатель устанавливает работникам следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата (надбавка). Установление этой выплаты (надбавки) производится по результатам специальной оценки условий труда (СУОТ). Выплата надбавки прекращается, если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным.

3. Педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников, имеющих ограниченные возможности здоровья, устанавливается выплата (надбавка) за особые условия труда в размере от пяти до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Перечень работников и конкретный размер выплаты (надбавки) за особые условия труда определяются работодателем в зависимости от степени и продолжительности работы с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья. Устанавливается коллективным договором, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, или локальными нормативными актами учреждения.

5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам или в абсолютных размерах.

6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) производятся в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Еврейской автономной области.

IV. Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера

1. Работкам могут быть установлены следующие надбавки стимулирующего характера:
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за специфику работы;
- доплата за звание;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда.

3. **Надбавка за стаж непрерывной работы** работникам учреждения устанавливается в размере от 10 процентов до 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и выплачивается одновременно с заработной платой. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на должностной оклад по основной работе.

Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении производится дифференцированно в зависимости от периода работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах и является обязательной выплатой:

Таблица № 2 Периоды работы и размер надбавки за стаж непрерывной работы

Период работы	Размер надбавки %
от одного года до пяти лет	10 процентов
от пяти до 10 лет	15 процентов
от 10 до 15 лет	20 процентов
свыше 15 лет	30 процентов

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается приказом руководителя.

Если у работника право на назначении или изменение размера надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата этой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и выплачивается одновременно с заработной платой.
(Приложение «Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет»).

4. **Надбавка молодым специалистам** - является обязательной.

Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования и поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет после окончания учебного заведения устанавливается надбавка в следующих размерах:

- педагогическим работникам от 10 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- от 0 до шести месяцев - 30 процентов оклада, должностного оклада;
- от семи месяцев до одного года – 20 процентов оклада, должностного оклада;
- один год один месяц до трех лет - 10 процентов оклада, должностного оклада;
- работникам учреждения образования, кроме педагогических работников – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5. **Надбавка за специфику работы –** устанавливается педагогическим работникам, реализующих образовательные программы дошкольного образования занимающим должности, относящихся к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников».

Надбавка за специфику работы является обязательной выплатой, начисляется ежемесячно, устанавливается в размере 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Начисления надбавки начисляется на оклад и исчисляется пропорционально фактически отработанному времени с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и выплачивается одновременно с заработной платой.

6. **Доплата за звание –** является обязательной.

Производится работникам, имеющим ученую степень, почетное звание СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденный нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».

Выплачивается по приказу руководителя учреждения в соответствии с пунктом 4.7 Положения, утвержденного Постановлением мэрии города от 17.12.2010. № 4091.

Устанавливается в размере 20 процентов оклада должностного оклада, ставки заработной платы. При наличии у работника, имеющих почетное звание и ученую степень, двух званий установление выплаты за звание производится по одному из оснований.

7. **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы –** является обязательной выплатой.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячно по результатам выполнения показателей деятельности, и исчисляется пропорционально фактически отработанному времени с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и выплачивается одновременно с заработной платой.

Ежемесячно старшим воспитателем, заместителем руководителя по ВМР ведется мониторинг профессиональной деятельности работников, по утвержденным критериям, позволяющих произвести рейтинговый подсчет, на основе которого производится определение данной выплаты.

Руководитель на основании протокола, с учетом мнения рабочей группы по распределению стимулирующих выплат, выносит решение об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за текущий месяц.

Для работников учреждения максимальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет 15 процентов должностного оклада, ее размер определяется по итоговому результату выполнения показателей эффективности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения производятся ежемесячно по результатам выполнения установленных отдельных показателей эффективности деятельности руководителя и результатов труда.

Таблица № 3 Показатели эффективности, критерии оценки, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

№	Показатели	Критерии оценки	размер надбавки %
Заместитель заведующего по ВМР, АХР			
1	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений в ходе проверок	10%
		Отсутствие замечаний со стороны контрольно-надзорных органов и административного контроля	10%
		Отчетность, соблюдение сроков отчетности	10%
			30%
Старший воспитатель			
1.	Удовлетворенность качеством предоставления услуг	Участие в методических объединениях, семинарах, проведение открытых мероприятий на городском и областных уровнях	3%
		Публикация в СМИ	3%
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ	6%
2.	Исполнительская дисциплина	Отчетность, соблюдение сроков отчетности	3%
			15%
Специалисты (учитель- логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог)			
1.	Удовлетворенность качеством предоставления услуг	Участие в методических объединениях, семинарах, проведение открытых мероприятий на городском и областных уровнях	4%
		Работа с родителями: собрания, консультации, мастер-классы, приобщение к общественному труду	2%
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ	5%
2.	Исполнительская дисциплина	Методика организации работы с детьми, соответствует требованиям ФГОС	4%
			15%
Воспитатели			
1.	Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Участие в открытых мероприятиях Работа с родителями: -работа, направленная на отсутствие задолженности по родительской плате;	2% 2% 3%

		- взаимодействие с родителями (законными представителями) и педагогов группы по организации воспитательно - образовательной работы.	
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ	6%
2.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб	2%
			15%
Младший воспитатель			
1.	Своевременная и качественная уборка закрепленных площадей.	Образцовое обеспечение состояния помещений и оборудования, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам их содержания. **Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка**	5%
2.	Участие в образовательном процессе.	Оказание помощи воспитателю в проведении образовательной деятельности, режимных моментов	4%
3.	Работа по организации питания.	Качественная организация питания в группе в соответствии с нормами **СанПиН**	3%
4.	Эффективное использование ресурсов учреждения.	Выполнение мероприятий по экономии водоснабжению и энергосбережению, сохранение имущества учреждения.	3%
			15%
Делопроизводитель, специалист по охране труда			
1.	**Работа с документацией.**	**Качественное ведение необходимой документации,** предоставление отчетности (информации) без ошибок, недостоверных данных, с соблюдением сроков.	6%
2.	**Результаты проверок, проведенных контрольно-надзорными органами.**	Отсутствие нарушений в ходе проверок.	3%
3.	Наличие плана по **ТБ и ОТ.**	Выполнение плана по **ТБ и ОТ** в полном объеме и в сроки, установленные планом.	3%
4.	Работа, направленная на повышение авторитета и имиджа учреждения.	Участие в социально значимых мероприятиях.	3%
			15%
Работники пищеблока			
1.	Содержание пищеблока в соответствие с нормами **СанПиН.**	Образцовое обеспечение состояния помещений и оборудования, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам их содержания	3%
2.	Работа по организации питания.	Обеспечение качественного приготовления пищи. Учет мнения по качеству питания со стороны родителей, сотрудников.	6%
3.	**Результаты проверок, проведенных контрольно-надзорными органами.**	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов.	3%
4.	Работа в коллективе.	**Отсутствие жалоб сотрудников, родителей.**	3%
			15%

Калькулятор			
1.	Работа по организации питания.	Контроль за технологией приготовления пищи и качеством готовых блюд. Оценка качества питания. Учет мнения по качеству питания со стороны родителей, сотрудников.	5%
2.	**Результаты проверок, проведенных контрольно-надзорными органами.**	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов.	5%
3.	**Работа с документацией.**	Своевременное и качественное ведение документации по разделу работы «Питание детей».	5%
			15%
Технический персонал (кастелянша, рабочий, уборщица, оператор стиральных машин, дворник, кладовщик)			
1.	Своевременное и качественное предоставление услуг.	Выполнение графиков в установленные сроки. **Отсутствие обоснованных жалоб на сроки и качество выполнения работы.**	2%
2.	**Результаты проверок, проведенных контрольно-надзорными органами.**	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов.	5%
3.	Эффективное использование ресурсов учреждения.	Выполнение мероприятий по экономии водоснабжению и энергосбережению, сохранение имущества учреждения.	4%
4.	Работа, направленная на повышение авторитета и имиджа учреждения.	Участие в социально значимых мероприятиях.	4%
			15%

8. **Надбавка за качество выполняемых работ** - работникам учреждения устанавливается руководителем, на основании аналитического отчета ответственного за структурное подразделение, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Надбавка за качество выполняемых работ производится работникам учреждения по итогам выполненной работы за месяц по одному или нескольким основаниям, путем суммирования размера выплат.

Надбавка за качество выполняемых работ начисляется на оклад (должностной оклад) и исчисляется пропорционально фактически отработанному времени с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и выплачивается одновременно с заработной платой

Надбавка за качество выполняемых работ не носит обязательный характер и производится в пределах фонда оплаты труда, и не ограничивается предельными размерами.

Устанавливается как в процентном отношении, так и в денежном эквиваленте.

Надбавка – за качество выполняемых работ не носит обязательный характер и выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Таблица № 4 Критерии и баллы надбавки за качество выполняемых работ

№	критерии	баллы
Педагогический персонал		

1.	Стабильность в работе по сохранению и укрепления здоровья воспитанников (наличие динамики в сокращении дней пропущенных по болезни) Работа с детьми ОВЗ	3
2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях	10
3.	Разработка рабочих программ, проектов	15
4.	Участие в реализации экспериментальных площадок, проектов экспериментальной деятельности, реализация вариативной части программы	10
5.	Наличие публикаций, методических разработок.	3
6.	Выступление на семинарах, круглых столах, педсоветах, проведение мастер классов, участие в вебинарах.	10
7.	Участие в профессиональных конкурсах педагогов	15
8.	Общественная активность педагогов (участие в ремонтах, субботниках, акциях)	15
9.	Исполнение функции наставника	10
10.	Вовлечение родителей в деятельность учреждения. Участие в работе методических объединений, курсах повышения квалификации, социально-значимых мероприятиях: - муниципального, регионального уровня	15
11.	Установление первой или высшей квалификационной категории (разовая выплата)	5
12.	Создание условий для детей в летний период (покраска участков, изготовление атрибутов, разбивка клумб), в зимний период (функциональные постройки из снега).	10
13.	Безупречное выполнение должностных обязанностей с высокой трудовой и производственной дисциплиной.	5
14.	Взаимозаменяемость	5
15.	Обновление развивающей среды	10
Технический персонал		
1.	Оказание помощи в создание условий для детей в летний период (покраска участков, изготовление атрибутов, разбивка клумб), в зимний период (функциональные постройки из снега).	5
2.	Участие в социально-значимых мероприятиях.	10
3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников. Наличие положительных откликов.	15
4.	Выполнение поручений руководителя в установленные сроки. Безупречное выполнение должностных обязанностей с высокой трудовой и производственной дисциплиной.	10
5.	Отсутствие замечаний, предписаний	15
6.	Организация и проведение ремонтных работ. Подготовка к новому учебному году.	15
7.	Своевременное выполнение планов мероприятий, оперативность разрешение возникших проблем и их устранение	10
8.	Ведение документации по приемке продуктов в соответствии с установленными требованиями **СанПиН, соблюдение сроков реализации**, условий хранения.	10

Методика расчета:

На основании аналитического отчета полученные баллы фиксируются ответственным лицом в специальном сводном оценочном бланке за текущий месяц. Подсчитывается сумма набранных балов, полученных каждым педагогом ДОУ по результатам его работы.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общее количество полученных баллов всех педагогов, определяя денежный вес одного балла. Количество набранных баллов каждого педагога умножается на денежный вес одного балла.

Полученный размер стимулирующей части прописывается в протоколе заседания комиссии, в которую входит: заведующий ДОУ, заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, председатель профсоюзной организации. Заверяется комиссией.

9**. Премиальные выплаты** - не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат.

Производятся при условии премирования большинства работников учреждения за квартал, полугодие, год.

При назначении премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие факторы, характеризующие деятельность работника:

- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- участие в важных работах, мероприятиях;
- проявление профессионализма, инициативы и творчества;
- по результатам проверок в учреждении.

При невыполнении работником перечисленных факторов, или имеющих дисциплинарные взыскание премия не устанавливается.

V. Единовременные выплаты

1. Единовременные выплаты, материальная помощь не носят обязательный характер.

В пределах экономии фонда оплаты труда предоставлять материальную помощь работникам на погребение умерших близких родственников (мать, отец, жена, дети, муж) в размере 10 000,00 (десяти тысяч) рублей.

В пределах экономии оказывать материальную помощь на погребение умерших работников (при обращении родственников умершего работника) в размере 25 000,00 (двадцати пяти тысяч) рублей.

В пределах экономии выделять единовременные денежные поощрения в связи с юбилейными датами, не более 5 000,00 (пяти тысяч) рублей. Начальной юбилейной датой считать пятидесятилетие со дня рождения и далее через каждые пять лет.

VI. Доплата за увеличенный объем работы, расширенную зону обслуживания, совмещение

1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Дополнительная работа по другой профессии может осуществляться путем совмещения профессий.

Дополнительная работа по такой же профессии может осуществляться путем расширения зон обслуживания.

Увеличенный объем работы или исполнение обязанностей по ведению сайта, оформлению документов по компенсации части родительской платы, работы по пожарной безопасности, гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций, устанавливается доплата в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.