

РАЗДЕЛ 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя - заведующей МАДОУ «Детский сад №86 «Жемчужинка» Центр развития ребенка (далее МАДОУ №86 ЦРР) _____
Андриевской _____ Ниной
Николаевной _____

(ф.и.о.)

и работниками, в лице их представителей: Живулько Н.Д. Кудряшовой С.Е., Прохоровой Н.Г. – группы работников, представляющих интересы всех работников МАДОУ «Детский сад №86 «Жемчужинка» Центр развития ребенка» (далее - группа работников).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего колдоговора являются установленные законодательством, конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст колдоговора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, Отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41,44 Трудового кодекса РФ).

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

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию), группы работников представляющих интересы всех работников МАДОУ № 86 ЦРР.

1). Правила внутреннего трудового распорядка;

2). Положение о системе оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 86 «Жемчужинка» Центр развития».

- 3).соглашение по охране труда;
- 4).положение о предоставлении материальной помощи;
- 5).положение о расходовании экономии фонда оплаты труда;
- 6).перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7).перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8).перечень видов работ, которые по условиям являются вредными и (или) опасными и за выполнение которых работникам устанавливается доплата;
- 9).перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 10). Положение «О порядке обработки и защиты персональных данных работников»;
- 11).другие локальные нормативные акты.

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- учет мнения ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий колдоговора.

РАЗДЕЛ 2 Трудовой договор и обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 Трудового кодекса РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме;

2.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

2.2.3. оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.72 Трудового кодекса РФ);

2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ;

2.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

2.2.6. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса);

2.2.7. сообщать трудовому коллективу не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.2.8. представлять трудовому коллективу не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.9. обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе отдавать (ст. 179 ТК РФ):

1. семейным при наличии двух и 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);

2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3. работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4. инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

6. работникам, которым до выхода на пенсию осталось не более 2 лет;

7. лицам, проработавшим в образовательном учреждении 10 и более лет;

8. работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий;

9. лицам, награжденным правительственными наградами;

2.2.10. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы (не менее 2 часов в неделю) с сохранением заработка;

2.2.11. не увольнять по сокращению штатов следующие категории работников:

1. лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
2. женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
3. работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.ст. 81, 261 ТК РФ);
4. работающих инвалидов;
5. лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
6. одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 261 ТК РФ).

2.2.12. Устанавливать изменение рабочего времени с письменного согласия работника, оформлять изменение дополнительным соглашением к трудовому договору, производить ознакомление с изменениями до ухода их в очередной отпуск, под роспись.

2.2.13. изменять по своей инициативе существенные условия трудового договора, только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, (групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 Трудового кодекса).

2.2.14. допускать изменение условий трудового договора в течение учебного года только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.2.15. предоставлять высвобожденным работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, 318 Трудового кодекса РФ),

2.2.16. обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших и уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.3. Группа работников представляющих интересы всех работников_ МАДОУ №86 ЦРР

2.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками (ст. 373 Трудового кодекса);

2.3.4. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 3. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст. ст. 100, 103, 104, Трудового кодекса), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Постановлением Администрации муниципального образования «Северодвинск» от 14.07.2010 № 288-па « О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений финансируемых из муниципального бюджета на основании смет доходов и расходов». Приказом Управления образования Администрации Северодвинска от 22 10.2010 года №501 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования подведомственных Управлению образования Администрации Северодвинска». Положением «О системе оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 86 «Жемчужинка» Центр развития ребенка».

3.3. Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

3.7. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей : воспитатель круглосуточной группы, мл. воспитатель круглосуточной группы, сторож.

3.8. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам. Привлечение к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст.99 Трудового кодекса РФ допускается с согласия работника.

3.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом.

3.10. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса, и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 Трудового кодекса).

3.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе суббота (ст. 111 Трудового кодекса).

3.12. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками)

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса).

3.14. В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда (ст.117 Трудового кодекса):
 -повар исполняющий обязанности старшего -7 календарных дней;
 -повар -7 календарных дней;

- машинист по стирке и ремонту белья -7 календарных дней;

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса), Постановление мэра Муниципального образования «Северодвинск» от 26 августа 2009 года № 230 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета:

- заведующая МАДОУ – 14 календарных дня;

-заместитель заведующей по АХР - 12 календарных дней;

-главный бухгалтер - 12 календарных дней.

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 Трудового кодекса).

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

3.16. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 125 Трудового кодекса.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Предоставляются отпуска на основании письменного заявления работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса и данным коллективным договором:

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);

д) для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;

е) в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;

ж) для проводов детей в армию — 1 день;

з) для празднования юбилея дня рождения — 1 день;

и) для ликвидации аварии в доме — 2 дня и т. д.;

3.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом учреждения.

3.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.21. Общее собрание трудового коллектива МАДОУ №86 ЦРР обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение (или согласовывать) при формировании графика отпусков;

в) осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

РАЗДЕЛ 4 Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса).

4.2. оплата труда работников учреждения производится на основании Постановления Администрации Северодвинска № 396 –па от 20.10.2010 года «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников в муниципальных учреждениях». Приказ №501 от 22 октября 2010 года «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Управлению образования администрации Северодвинска. и Положения о системе оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 86 «Жемчужинка» Центр развития ребенка».

4.3. Работодатель обязуется:

утверждать штатное расписание и расстановку педагогических кадров и распределение учебной нагрузки с учётом мнения группы работников МАДОУ №86 ЦРР представляющая интересы работников МАДОУ №86 ЦРР обязуется:

проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать работников МАДОУ №86 ЦРР представляющих интересы работников МАДОУ №86 ЦРР.

4.3.1. проводить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

4.3.2. устанавливать размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам должностей работников МАДОУ № 86 ЦРР. Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ № 86 ЦРР

4.3.3. устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учётом мнения выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета)или выбранной группы работников из числа трудового коллектива МАДОУ №86 ЦРР;

4.3.4. расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск с учётом мнения работника;

4.3.5. предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись (ст. 162 ТК РФ);

4.3.6. Экономия финансовых средств; использовать по решению общего собрания работающих и с учётом мнения – выбранного органа (Наблюдательного Совета МАДОУ) в соответствии с Положением о расходовании экономии фонда заработной платы (*Приложение № 3*);

4.3.7. извещать каждого работника через расчетные листки, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях

произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);

4.3.8.устанавливать различные стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальную помощь и т. д.) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 86 «Жемчужинка» Центр развития ребенка», устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работ с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест и (или) по представлению комиссии по охране труда (ст. 147 Трудового кодекса);

4.3.9.оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом установленных стимулирующих надбавок и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 285 ТК РФ);

4.3.10.устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ);

4.3.11.в соответствии со ст. 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;

4.3.12.оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере;

4.3.13.оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха, в этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать (ст. 152 ТК РФ);

4.3.14. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада);

4.3.15. оплачивать время простоя не по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ);

4.3.16. при любом режиме работы производить расчет средней заработной платы исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата;

4.3.17 выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные данным коллективным договором: первая выплата — с 5 по 9 число каждого месяца, вторая выплата — с 19 по 23 число каждого месяца (ст. 136 ТК РФ);при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ);

4.3.18.производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);

4.3.19.нести ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы другие нарушения оплаты труда в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ);

4.3.20.в случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ);

4.3.21.признавать право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

4.4.Группа работников представляющих интересы всех работников_____ МАДОУ №86 ЦРР:

4.4.1.содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда;

4.4.2.делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по распределению надбавок и доплат, комиссии по премированию, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников;

4.4.3принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

4.4.4своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся оплаты труда работников бюджетной сферы;

4.4.5осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников (ст. 370 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса).

5.2. работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем один раз в пять лет.

5.4.2. сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы в случае направления его для повышения квалификации,

5.4.3 оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 167 и 168 Трудового кодекса);

5.4.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленное на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса);

5.4.5. подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в ГАУ «АО ИППК» и институте повышения квалификации ГОУ «Поморский государственный университет им. М.В.Ломоносова» и др.;

5.4.6. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ №209 от 24.03.2010 года «О порядке проведения аттестации педагогических работников в государственных и муниципальных образовательных учреждениях» и по её результатам устанавливать работникам соответствующие оклады полученным квалификационным категориям, согласно приложения № 1 к положению о системе оплаты труда работников МАДОУ № 86 ЦРР.

5.4.7. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

5.4.8. аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2 –х лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не ранее чем через 2 года после выхода из указанных отпусков);
- педагогические работники, имеющие категорию;
- аттестации на высшую квалификационную категорию не подлежат педагогические работники, проработавшие менее двух лет после установления первой квалификационной категории.

5.4.9. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса).

РАЗДЕЛ 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся (воспитанников), создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 Трудового кодекса);

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.2.2. в каждом финансовом году предусматривать на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в пределах средств предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ на текущий год;

6.2.3. создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников трудового коллектива комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда за счет средств соцстраха (ст.218 Трудового кодекса);

6.2.4. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей трудового коллектива за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 Трудового кодекса);

6.2.5. разрабатывать с учетом мнения трудового коллектива и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.2.6. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

6.2.7. организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

6.2.8. обеспечить прохождение безопасных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Время медицинских осмотров включается в рабочее время работников и подлежит оплате;

6.2.9. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 7);

6.2.10. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 212 Трудового кодекса);

6.2.11. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам аттестации осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома; (ст. 212 Трудового кодекса).

6.2.12. обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; разрабатывать и устанавливать доплаты, сверх предусмотренных законодательством, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.2.13. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; (ст. ст. 228, 228¹, 229 Трудового кодекса);

6.2.14. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса);

6.2.15. в случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

6.2.16. обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освободить их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.2.17. оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

6.3. Общее собрание трудового коллектива МАДОУ №86 ЦРР обязуется

6.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

6.3.2. направлять членов трудового коллектива для участия в работе комиссии по охране труда;

6.3.3. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.3.4. контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование средств на охрану труда;

6.3.5. организовать смотры – конкурсы кабинетов на предмет обеспечения условий и охраны труда;

РАЗДЕЛ 7. Социальные гарантии и льготы.

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

7.1.2. обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.4. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.1.5. обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в образовательном учреждении;

7.1.6. работникам и неработающим членам их семей

(несовершеннолетним детям) оплачивать, в том числе авансом, один раз в два года стоимость проезда и провоза багажа весом до 30 кг любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ);

7.1.7. признавать, что право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации;

7.1.8. оплачивать также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно несовершеннолетним детям работников независимо от времени использования ими отпуска;

7.1.9. выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, в период временной нетрудоспособности, а также работающим на условиях совместительства при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение;

7.1.10. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада;

7.1.11. молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения с муниципальным бюджетным учреждением, устанавливать ежемесячную дополнительную процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера 80 процентов, выплата, которой прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством;

7.1.12. предоставлять по письменному заявлению работников оплачиваемые выходные дни:

- донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

7.1.13. сохранять средний заработок за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ);

7.1.14. выплачивать работнику при увольнении, в связи с выходом на пенсию впервые по возрасту, или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов;

7.1.15. при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но

не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

в случае если в месячный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен, то по решению этого органа за работником сохраняется заработок в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения (ст.ст. 178, 318 ТК РФ);

7.1.16. предоставлять по письменному заявлению работников дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом;

7.1.17. предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть, по личному заявлению работника, присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) (ст. 263 ТК РФ).

7.2.Общее собрание трудового коллектива МАДОУ №86 ЦРР обязуется:

7.1.18. обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

7.1.19. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

7.1.20. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

7.1.21. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

Раздел 8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа и работа с ветеранами.

Работодатель и профсоюзный комитет или выбранный орган из числа работников трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.1. Работодатель:

8.1.1.способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

8.1.2.сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, участвующим в смотрах-конкурсах, и спортсменам, участвующим в спартакиадах;

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения:

9.1.1. работодатель предоставляет три дополнительных дня отдыха работникам, без сохранения заработной платы не имевшим в течение учебного года дней нетрудоспособности;

9.1.2. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительные дни отдыха без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- собственная свадьба – 2 дня;
- свадьба детей – 1 день;
- рождение ребенка – 1 день;
- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) - 2 дня;

9.1.3. работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника;

9.1.4. одному из родителей, если оба работают в учреждениях образования или родителю одному воспитывающему ребенка в возрасте до 10 лет, может предоставляться в счёт отпуска один день – 1 сентября или ближайший следующий рабочий день, если 1 сентября – нерабочий день;

9.1.5. предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы и без ущерба для учебно-воспитательного процесса для проведения работ по посадке и уборке урожая, помощи родителям, проживающим в сельской местности;

9.1.6. на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
- для проводов детей в армию — 1 день;
- для празднования юбилея дня рождения — 1 день;
- для ликвидации аварии в доме — 2 дня;

9.1.7. при наличии экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает дополнительную материальную помощь работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, по их письменному заявлению и (или) по представлению комиссии по социальному страхованию

РАЗДЕЛ 10. Защита трудовых прав работников.

10.1 Работодатель включает представителей работников, уполномоченных общим собранием работающих, в коллегиальные

органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

10.2 Для участия работников и их представительного органа (профсоюзного комитета) в управлении организацией используются формы, предусмотренные в ст. 53 ТК РФ.

10.3 Профсоюзная организация (если имеется в ДОУ) и её выборный орган (профсоюзный комитет), имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателям и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч.2 ст. 370 ТК РФ).

10.5 Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета (если имеется в ДОУ) в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

10.6 В случае, когда работник не удовлетворен рассмотрением своей жалобы или заявления, он сам и профсоюзный комитет, (если имеется в ДОУ) как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, 353-365, 390, 391 ТК РФ).

10.7. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379, 380 ТК РФ).

10.8. Стороны согласились, что решение коллективных трудовых споров работодатель будет производить в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

10.8.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.8.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.8.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (гл. 61 ТК РФ);

10.8.4. если примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель

уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

10.8.5. Раздел 11. Контроль выполнения коллективного договора

12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и от имени первых лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор, информировать работников о результатах проверок на общих собраниях работающих;

12.2.2. обеспечивать работу постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора по контролю выполнения и подведения на своих заседаниях итогов выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и представителей выбранных трудовым коллективом об итогах проверок и принятых мерах;

12.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора;

12.2.4. Группа работников МАДОУ «Детский сад №86 «Жемчужинка» Центр развития ребенка» представляющая интересы всех работников социальном партнерстве, заключившая коллективный договор с работодателем от имени работников, для контроля его выполнения проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора;

12.2.5. лица, виновные в предоставлении в неполном объеме информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ);

12.2.6. лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ);

12.2.7. нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27

Кодекса "Об административных правонарушениях").

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

13.2. По истечении срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе продлить его действие на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ) и при реорганизации в случае преобразования.

13.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

13.5. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

13.6. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.7. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

13.8. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору (ст. 40 ТК РФ).

13.9. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (гл. 61 ТК РФ).

13.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.11. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст до соответствующего местного органа по труду для его уведомительной регистрации.

13.12. Работодатель (его представители) обязуется в течение 15 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников при их

приёме на работу (до подписания трудового договора) (ст.ст. 50, 68 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников «26»декабря 2011 г.

От работодателя:
Заведующая МАДОУ №86 ЦРР

м.п. _____Н.Н.
Андриевская
ф.и.о.) (подпись,

10 января 2012 года

От работников:
Представители работников:

МАДОУ №86 ЦРР
м.п. _____Н.Д. Живулько
ф.и.о.) (подпись,

10 января 2012 года

**Рекомендуемый перечень приложений
к коллективному договору.**

1. Положение о расходовании экономии фонда оплаты труда.
2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых с учетом мнения (по согласованию) выборного органа.
3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (утверждены постановлением Минтруда России от 04.07.03г. № 45)
4. Положение о материальной помощи.
5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (утверждены постановлением Минтруда России от 04.07.03г. № 45)
6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
7. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
8. Трудовой договор.
9. Положение о системе оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 86 «Жемчужинка» Центр развития ребенка».

Приложение
№3

Учено мнение:
Общего собрания трудового коллектива
(от _____ 200__г.

Представитель от трудового коллектива
_____Живулько Н.Д.
«___»_____ 200__г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МАДОУ «Детский сад
№86 «Жемчужинка» Центр
развития ребенка»

_____Н.Н.Андриевская

«___»_____ 200__г.

М.П.

П Р И М Е Р Н О Е П О Л О Ж Е Н И Е
о расходовании экономии фонда заработной платы
в МАДОУ «Детский сад №86 «Жемчужинка» Центр развития
ребенка»

1. Общие положения.

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 43 Закона РФ «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), Уставом учреждения, которыми определено право образовательного учреждения на самостоятельное осуществление финансово-хозяйственной деятельности.

1.2. Положение разработано с целью рационального использования сэкономленных средств фонда оплаты труда на нужды образовательного учреждения и работающих в нём.

1.3.Экономия средств по смете расходов фонда оплаты труда может складываться за счет:

- неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с временной нетрудоспособностью работников;
- вакансий педагогических и других работников учреждения;
- неиспользования средств ввиду участия работников учреждения в забастовках, приостановке работы.

1.4. Сведения о наличии экономии фонда оплаты труда представляются главным бухгалтером учреждения руководителю образовательного учреждения не позднее, чем за 10 дней до окончания квартала.

1.5. Расходование экономии фонда оплаты труда производится на основании настоящего Положения, утвержденного с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

П. Условия расходования экономии фонда оплаты труда:

- на премирование;
- на выплату стимулирующих надбавок, оказание материальной помощи.

Принято на общем собрании работников

«_____» _____200__г.

(протокол № _____ от _____200__г.)

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**локальных нормативных актов, содержащих нормы
трудового права, принимаемых с учетом мнения
(по согласованию) выборного органа.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ).
2. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки на новый учебный год (ст. 162 Трудового кодекса РФ).
3. Установление системы оплаты труда, утверждение тарификации педагогических работников (ст. 144 Трудового кодекса РФ).
4. Утверждение Положений:
 - об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера;
 - о премировании;
 - о порядке и условиях выплаты материальной помощи;
 - о расходовании средств, получаемых от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности;
 - о расходовании экономии фонда оплаты труда;
5. Порядок проведения аттестации руководящих и педагогических работников (статья 81 п.п.3 Трудового кодекса РФ).
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ).
7. Перечень видов работ вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ).
8. Утверждение учебного расписания, графиков сменности работы (ст. 103 Трудового кодекса РФ).
9. График отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ).
10. Форма расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ).
11. Утверждение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ).
12. Правила и инструкции по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ).
13. Положение о порядке обработки и защиты персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

Н О Р М Ы
бесплатной выдачи работникам смывающих и
обезвреживающих средств, порядок и условия
их выдачи
(утверждены постановлением Минтруда России от 04.07.03г. №
45)

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением.	400 г
2.	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы)	Органические растворители	100 мл
3.	Очищающая паста для рук	Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты	200 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Сильные трудно смываемые загрязнения: масла, смазки, нефте-продукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон. Химические вещества восстанавливающего действия	100 мл 100 мл

Примечание: 1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.

2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, выдаются защитные регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

Учено мнение:
Общего собрания трудового коллектива
(от _____ 200__г.

Представитель от трудового коллектива
_____Живулько Н.Д.
«____»_____ 200__г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МАДОУ «Детский сад
№86 «Жемчужинка» Центр
развития ребенка»

_____Н.Н.Андриевская

«__»_____ 200_г.

М.П.

П О Л О Ж Е Н И Е

О порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад №86 «Жемчужинка» Центр развития ребенка»

1. Общие положения.

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 5 областного закона «О внесении изменений и дополнений в областной закон «Об образовании» с целью оказания материальной помощи работникам.

1.2. Средства, направляемые на оказание материальной помощи работникам, включены в фонд оплаты труда.

1.3. Оказание материальной помощи производится в соответствии с настоящим Положением.

П. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

2.1. Материальная помощь выплачивается в размере должностного оклада (ставки) без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях один раз в течение года на основании личного заявления работника и приказа руководителя образовательного учреждения.

2.2. Заявления подаются работниками по мере необходимости оказания им материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планировался данный вид расхода.

2.3. Материальная помощь планируется на количество штатных единиц работников и количество педагогических ставок и выплачивается работникам, фактически выполняющим трудовые обязанности, в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях;
- при несчастных случаях;
- в целях социальной поддержки.

Работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ, материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

2.4. За работниками сохраняется право на получение материальной помощи также в случаях увольнения по любым основаниям.

В этих случаях материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году.

2.5. При увольнении работника за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

Принято на общем собрании работников
«____» _____200__г.

(протокол № _____ от _____ 200__г.)

ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам
образовательных учреждений.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
2.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный	1
		Шапочка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары
3.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
4.	Посудомойка	Фартук клеёнчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара

ТИПОВЫЕ НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных
профессий и должностей всех отраслей экономики
(утверждены постановлением Минтруда России от 30.12.97г. № 69 (в
ред.от 17.12.01. № 85)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Архивариус	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Дворник; уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей	1 на 2,5 года

		прокладке Валенки Галоши на валенки	1 пара на 3 года 1 пара на 2 года
		В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 на 3 года
5.	Кладовщик; подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
6.	Лаборант всех наименований; препаратор; техник	При занятости в химических лабораториях: Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные При занятости в физических лабораториях: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 на 1,5 года Дежурный Дежурные До износа Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
7.	Машинист (кочегар) котельной, шуровщик топлива	При работе котельной на твёрдом минеральном топливе: При механической загрузке: Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные При ручной загрузке: Костюм х/б с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные Респиратор При работе котельной на дровах и других видах топлива: Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 12 пар до износа 1 1 пара 6 пар до износа до износа 1 4 пары
8.	Оператор котельной на газе	Комбинезон хлопчатобумажный	1
9.	Рабочий по стирке и ремонту	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с	1

	спецодежды	нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	2 1 пара Дежурные 4 пары
10.	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 пара 6 пар Дежурные Дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
11.	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 месяцев 12 пар
12.	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый Фартук ж/б Рукавицы комбинированные	1 2 4 пары
13.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	1 Дежурный Дежурный Дежурные
14.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
15.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 Дежурные Дежурные
16.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
17.	Водитель	Перчатки хлопчатобумажные	2 пары

	автомобиля	Костюм вискозно-лавсановый Рукавицы комбинированные	1 комплект 4 пары
--	------------	--	----------------------

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный
рабочий день (согласно постановления мэра муниципального
образования «Северодвинск» от 26 августа 2009 года №230)

1. Заведующая МАДОУ
2. Заместитель заведующей по АХР
3. Главный бухгалтер